

مفردات  
Mophradat

# Can We **Rule** It Out?



9 782960 312904

Collective ideas for keeping  
sexual abuse out of art spaces

مفردات  
Mophradat

# Can We **Rule** It Out?

Collective ideas for keeping  
sexual abuse out of art spaces

آيه الّٰى وَدَّانَا هٰذَا كَ؟  
Can We Rule It Out?

# Content

<u>What we know is that things can change</u> Karim Kattan and Mai Abu ElDahab	p. 4
<u>Dis-enabling Spaces: A Process</u> Naira Antoun and Salma El Tarzi	p. 7
<u>Talking Points</u> Adam HajYahia, Karim Kattan, Mai Abu ElDahab, Marnie Slater, and Naira Antoun	p. 22
<u>Notes on Punitive Justice</u> Ahmed Medhat, Marina Samir, Nana Abuelsoud, and Salma El Tarzi	p. 59
<u>Mophradat's Templates</u>	p. 73
<u>Contributors' Biographies</u>	p. 79
<u>About "Dis-enabling Spaces"</u>	p. 80

# What we know is that things can change...

With this collection of texts, reflections, questions, documents, we invite our readers, colleagues, and peer organizations to engage in difficult, often fraught, discussions about sexual abuse in art spaces. We do not want these conversations to always start at zero, as if a lot of work around sexual abuse hasn't been done already. There is copious activism, scholarship, and creativity on this topic, if one wants to find it. What this publication would like to do is contribute to the work that has already been done and to be a waypost toward what remains to be done.

Mophradat has been working on these questions for some time, initially as a matter of course, being an organization that centers feminist values, and actively since early 2021 when it launched its Dis-enabling Spaces program. Many other activists, organizations, and communities have long been engaged in such work. Yet when occurrences of sexual abuse in the art world come to light, many are quick to react with surprised horror. Expressions of sorrow and promises to believe the survivors, to stand with them, and to do better are welcome, but often operate on the assumption that sexual abuse occurs in a vacuum, as if it has never been mentioned or happened before, as if we are not all implicated. What does it mean for an organization to stand with someone? What does it mean to do better? Finding these words too abstract to effect change, we prefer to situate our work in more concrete and actionable terms.

Likewise, terms like “cancel culture,” which are dog whistles to the political right and serve no purpose other than to poke holes in progressive aspirations, are rarely discussed in what follows—but we do believe it is important to say a word about them here. We know firsthand what it entails to have to cut ties with abusers. There is no joy in it: it is to everyone's financial,

intellectual, emotional, and artistic loss. We also know that abusers are often welcomed back into their old professional circles as soon as some time has passed, with no accountability and no form of justice.

Terms such as “cancel culture” also serve to paint a distorted image of progressive communities as monolithic groups, quick to react and slow to think, closed-minded, motivated only by a desire to punish and by social-media frenzy. Yet the many people involved in creating and thinking together for this project and publication disagree with each other on many subjects. A great number of debates have taken place throughout Dis-enabling Spaces. They have sometimes been heated, tangled, confusing, frustrating, even went around in circles, but they were always fruitful. They have always centered harm reduction and transformative justice. They have always looked for positive and viable solutions. They are generous and generative. The opposite, in fact, of what the term “cancel culture” purports to name.

- 5 This publication is incomplete, as it should be. It is questionable and should be questioned. Mophradat itself has not yet responded satisfactorily to all the questions posed in the “Talking Points” text presented here, and it does not pretend to have an all-purpose, overarching solution. Based on what our communities have told us throughout the years, however, we do know which questions need to be asked and what conversations must happen both externally and internally. This book is one contribution to these hopefully abundant discussions.

Karim Kattan and Mai Abu ElDahab



# Dis-enabling Spaces: A process

An essay by Naira Antoun and Salma El Tarzi, based on a conversation with Adam HajYahia, Habiba Effat, Mai Abu ElDahab, and Marnie Slater

7 The Dis-enabling Spaces program works to find ways to address the sexual abuse that takes place at arts and culture organizations. Recounting the process and compiling the thoughts of the program's core participants, this text is part of the outcome of its first phase, initiated by Mophradat in spring 2021. The program's name, "Dis-enabling Spaces," hints at the approach taken during this phase. The core working group didn't just think about sexual violence and other abuses of power and how to deal with them as they occur; they gave equal attention, if not more, to how spaces might be enabling abuse. Accordingly, the program has two parallel conceptual tracks: thinking about Dis-enabling Spaces (the "pre") and thinking about what to do after sexual abuse has happened (the "post"). In aiming towards Dis-enabling Spaces, the goal was to consider what makes spaces more safe and less safe, as the core working group agreed that no space is safe per se, as in fully free of friction and discomfort, and nor should it be. This is important because once we acknowledge that friction and discomfort in some form will always be present, we are obliged to actively think about how we deal with them. Furthermore, setting safe spaces as our higher goal may lead to creating spaces that are sterile and in which no risks are taken.

From there, the remit of the program has ended up extending beyond sexual abuse and sexual violence to thinking about the culture or methodology of an organization—specifically that of Mophradat, but with the aim of being useful to other arts and culture organizations. It is therefore not only about how to reduce sexual abuse, but about working relationships in general: how we want to work and be together in safe(r) situations.



Having gone through multiple iterative steps, the program has arrived at several documents that are reproduced in this publication: “Talking Points,” which is an evolving protocol addressed to organizations, institutions, and working groups on how to be alert to and make sexual abuse unwelcome; internal recommendations designed for Mophradat’s own specific programs; and a draft of a community agreement for use in Mophradat’s space and events. The steps leading up to the writing of these documents are described within this text. Inevitably, several conundrums and dilemmas came up along the way, many of which related to the inclination towards rigidity and to making big declarative statements. We discuss these as well, before ending on a brief reflection on the role of an organization in dealing with accusations of sexual abuse in its community.

## What we did

During a group reflection in June 2022, after the completion of this first phase of Dis-enabling Spaces, Habiba, one of the program initiators, said: “When I think of how this program was conceived, it is clear to me that from the beginning we had two questions to deal with: When someone informs an organization that an act of violence has happened to them, what should it do in terms of accountability, liability, or responsibility? And how can an organization disenable the spaces shared by its team and collaborators?”

The way to address these two questions was less clear. The Mophradat team and its collaborators on the program soon realized that if one of the things Mophradat is trying to fulfill through its activities is a desire to share collective memories with people, then dealing with these questions should likewise be approached collectively. Over the years, Mophradat has accumulated an immense network of contributors, beneficiaries, collaborators, and partners from various parts of the Arab world. This network constitutes a

large proportion of the community it is building and engaging with. Based on the demographic distribution of Mophradat's network, we decided to invite women arts practitioners from within its larger community<sup>1</sup> to one of four online workshops based on different geographies: Egypt, Lebanon, Jordan/Palestine, and Tunis/Morocco. The aim was to ask these women about their lived experiences in shared arts spaces, to get a sense of what has been effective or not through their knowledge of how these spaces operate. For each workshop, two local moderators involved with the arts and culture scenes in their respective communities with demonstrable feminist engagements were invited to facilitate the discussions. It was agreed that members of the Mophradat team would not participate in the workshops so as not to influence participants' candidness and openness.

- 9 The process of determining who the participants would be was complicated. After lengthy discussions, inviting only artists who identify as women was the most cautious compromise we could make. The decision wasn't based on a belief that sexual abuse is only committed by men against women in heterosexual settings. It was based on the statistical fact that in a world dominated by patriarchy, women are the largest group prone to fall victim to sexual abuse, which more often than not occurs at the hands of men. Given this, inviting only women could help create a safe(r) environment for them to express themselves and share sensitive information, while decreasing the risk of finding themselves facing their own abusers. While other marginalized minorities are equally if not more vulnerable to sexual abuse and have less possibility to express themselves in a world dominated by heteronormative patriarchy, ironically that same vulnerability meant that sending

1. This was limited to women Mophradat had engaged with rather than a cross-section of women in the arts, as the latter selection process would require skills and processes beyond Mophradat's mission and knowledge.

invitations to members of these groups could pose a serious security risk for them. “Women only” appeared the “safest” group to invite without jeopardizing the safety of its members and the whole process.

Based on this decision, invitations were sent to all artists who identify as women<sup>2</sup> who had engaged in some form of collaboration with Mophradat during the five preceding years. To avoid working under the delusion that women are not capable of sexual abuse among themselves, the design of the workshop allowed for a private channel of communication with the moderators, whereby any participant could safely share concerns or discomfort about the participation of another. We also provided anonymous participation as an option for those who did not feel comfortable revealing their identities while talking about sensitive incidents of sexual violence and abuse. Each workshop included between ten and twenty participants, chosen on a first-come, first-served basis.

Participants were invited to reflect, based on their own experience, on when and how they wanted arts and culture organizations to respond in the following cases: immediate intervention in case of an incident; structural intervention to balance power dynamics; and preventative measures to be taken to make spaces safe(r).

After the four workshops took place, the moderators prepared extensive narrative reports presenting the participants’ feedback, questions, concerns, and recommendations.

For the following step, we invited a taskforce of four people to use these four reports as a reference for writing a protocol against sexual abuse within arts and cultural spaces. This taskforce represented a diversity of genders and sexualities, as well as geographies.

2. As per the gender assignment they selected on their application forms.

To give them more insight, we arranged for them to meet and talk with several arts collectives and cultural entities that had dealt with incidents of sexual abuse and taken steps to create policies to confront these issues. This endeavor soon proved more challenging than we had all imagined. On one hand, the four participants came from very different backgrounds and had very different approaches. The fact that their meetings were held remotely because of the pandemic and the travel restrictions did not help. On the other hand, while the task was to write a draft of a protocol for arts and culture organizations to discuss and possibly use, everyone, including Mophradat, had a different understanding of what arts and culture organizations are supposed to be, how they are structured, how they operate, and what they are responsible for. The same went for understandings of the function of such a protocol.

Through the process, it was confirmed to Mophradat that arts and culture organizations have no capacity to be and should not aim to become investigating bodies, though it was not yet apparent what other approach would be most appropriate. Amid this fruitful confusion, Mophradat's goals and ambitions for the protocol were not as clear from the outset, to itself or its collaborators, as it had initially thought. As a result, the first draft relied heavily on conventional methodologies for reference rather than fully reflecting the complex content of the workshop reports and capturing the specific nuances of the arts and culture community. Efforts to adapt to the situation ended up in more confusion and frustration for everyone involved, also partly due to the short deadline imposed by Mophradat due to specific budget concerns. The appropriate decision was then to pause the project and take a step back to reflect on the process and what it had revealed in terms of miscommunications, blind spots, and new realizations.

A few months later, a new task-force was formed which combined some of the participants of the previous one as well as new members. This time around, Mophradat took two important steps to ensure a better experience for everyone. The first was to enable task-force members to come for an onsite collective retreat at its venue, where many of the organization's collaborative activities take place, and to work together with the some of its team. The second and more necessary step was to walk them through an in-depth account of Mophradat's activities, ways of working, physical space, and past experiences. This allowed for a clearer communication of its missions, priorities, and aspirations and thus a much more productive process, leading to the development of documents which better reflect the values of Mophradat and the task-force members.

### **The pitfalls of rigidity**

12

One important lesson learned concerned the need for continual reflection and for the flexibility to modify and readjust. Marnie, who participated in the writing of the protocol, encapsulated this lesson when she said: "We have to factor into this process the possibility of Mophradat making mistakes. And I think that the more rigid and binary the protocol, the less likely it is for Mophradat to say: 'We were totally wrong in this situation, or we thought something before, when we hadn't experienced it, but now our thinking has changed.'"

The rejection of rigidity was generally agreed to be key. Adam, who participated in both task forces, said that at the start of the process, when he was with the first group, what they had proceeded to write was what he would call "a rigid document" that was focused on how to approach sexual abuse, how to define it, what behavior is acceptable and what isn't, what action should be taken and what shouldn't, and so on. Ultimately, this stage was an important one for the project. As Adam noted, "It was necessary to go through conventional references and then engage in some contemplation

to be able to realize that a protocol must not be about the definition of sexual abuse but rather about how to effectively approach any incident of unease, harassment, or abuse of power within a space given its own particularities. We need to be aware that we are facing a very big problem that is societal and does not just concern arts and culture spaces. It is not as if these spaces will become devoid of abuse if we come up with the perfect protocol. Any protocol would therefore really come down to how far we want to engage with this problem given our capacities and the variety of challenges we face.”

The temptation to be rigid is not easy to identify and resist, because rigidity gives us the illusion of safety and control in a world of uncertainty. But how effective is it really for an institution to set certain rules and then expect a group of people to implement them regardless of the conditions they are working in and the situations which occur? As Marnie put it, a rigid protocol which is legalistic or which mimics policing processes gives the feeling that everything is resolved. Trying to find alternative solutions, especially if we don't want to reproduce the violence of the police and of the law, means committing to a much longer and less knowable process.

Perhaps the way to circumvent the temptation of rigidity lies in the name of the project itself. The idea of dis-enabling a space suggests an active approach to how we can structurally disenable certain behaviors or cultures and prevent them from thriving. Further, it requires understanding what methodology an organization generally wants to adopt in working with communities. In Mophradat, for example, how do we want to work together? And if we are going to spend time together in a space, how can we make this time pleasant and comfortable, especially as we come from different backgrounds and contexts and have different approaches to sexual abuse?

This experience has shown that one of the main approaches to avoid is thinking within traditional definitions of the role of institutions, which rely on dated ideas of due diligence that often do not consider notions of agency, privacy, or autonomy. Rather they re-enforce patriarchal positions, top-down thinking and action, and punitive measures that are ineffective if not destructive to a community. Mophradat's mandate is related to the place of art in society, and that leads to broader questions around equality and access which are in stark contradiction to those ideas. As such, Mophradat is neither set up nor eligible to embark on processes such as investigations of abuse, at least outside of its own organization. Therefore, as Mai put it: "The issue really is how do we link those two things: dealing with accusations while staying within the framework of Mophradat's mission and shifting our mandate to require dealing with these questions to develop a specific model that works for us." This approach makes even more sense when combined with the fact that Mophradat has a specific feminist stance on questions of power, diversity, and its own institutional positioning, which must be part of how we proceed.

While taking preventative measures to disenable abusive behaviors, a very fine balance must be achieved to be able to fight the temptation of rigidity. How much control can we allow ourselves before we end up reproducing those authoritarian practices we oppose? What risks do we believe are necessary? Take the question of alcohol consumption during events, for example: How do we get a sense of what's too restrictive? Do we ban alcohol completely to eliminate risks? Do we permit the consumption of alcohol without restrictions to avoid stripping people of their agency? Maybe the answer is somewhere in the middle, as Habiba suggests. The consumption of alcohol or other substances at an art space is not central to its activities and can therefore be moderated. This can help decrease the risk

of anyone getting too rowdy and diffuse any pressure on those who have struggled with alcohol and drug dependency, without imposing strict bans.

It is very significant that when asked about their experiences, the artists who participated in the four workshops did not request rules or bans but expressed a need for openness of communication. The question then is how to make organizations approachable, and determine how anyone, regardless of who they are, can highlight any discomfort they might experience. “By disenabling a space we enable a conversation,” Habiba pointed out. “The question of what to do when something happens is a conversation we can continue to have forever. It is, however, post-fact. If we’re talking about disenabling spaces, this means we are attempting to be pre-fact. That’s not to say there will never be an incident, but that if something happens it can come to light and can be dealt with. The two issues are tied together, but they require different approaches.”

### **Big declarative statements**

It’s easy and tempting to say we have a zero-tolerance position on sexual abuse. It’s a grand statement. The same goes for stating that we have a zero-tolerance position on sexism, racism, homophobia, transphobia, and so forth. Or that we are survivor-centered in our approach to sexual abuse. It might be easy to agree on these notions in the abstract, but what do they mean? Arguably, to say we have a zero-tolerance position may reflect a lack of understanding of how social relations actually function.

We can fall over ourselves to show our commitment to stamping out sexual violence and other abusive practices of power. It may be that we feel a strong statement of values—stating in the clearest of terms that certain behaviors are unacceptable—may really help. Or perhaps we make such statements because they are on trend right now and we haven’t done too much



deep thinking. Perhaps we are trying to convince our audiences and stakeholders that we are taking things seriously. Perhaps we are trying to convince ourselves. Whatever the motivation, and of course motivations are always complex, big declarative statements of values tend to be performative. They may make an organization feel better, but they aren't conducive of reflection on its capacity to deliver. The desire to prove to others and ourselves how "progressive" we are risks creating more attachment to the statements than to the nitty-gritty work of dealing with the problem of sexual abuse, and to issuing protocols and statements that are performative rather than substantive. In the context of sexual abuse, performativity is confusing and damaging. We end up with an organization that has promised much—perhaps cynically, perhaps with the best of intentions—but likely doesn't have capacity to deliver on its promises. For a person who has been subjected to sexual abuse in that organization's space, this may lead to a feeling of abandonment and betrayal.

In saying we have a zero-tolerance position and imagining the most violent of scenarios, we can forget the everyday operations of power that are part of the chain leading to abuse of all kinds and severities. But if we instead try to think through how spaces are enabling of abuse and how to actively disenable those spaces, it may be easier to evade the trap of performativity and confront ourselves with the nitty-gritty work required.

Values can be a generative starting point for identifying the relevant tools and practices behind declarative statements. For Mophradat, a key practice in making its spaces as safe as possible for all participants is vetting: no-one is invited to a Mophradat space without some kind of informal vetting. This entails asking a trusted colleague or collaborator in the arts community in the country the person is from about that person, which requires cultivating and maintaining active knowledge of local art scenes and intimate professional

relationships within them. In other words, it entails Mophradat being proactive in any process of invitation because it believes the burden is on the organization to reduce the possibilities of harm; it is not enough to only be responsive, because that puts the burden of ensuring a space is safe(r) on those who have been victims of sexual abuse.

If, through its vetting process, Mophradat is told that someone has been accused of sexual abuse, the organization may not extend its support to them. This does not mean that it thinks or knows that person is guilty of such acts—Mophradat is not an investigative or policing body. Nor is it taking a position on whether the person, if they have committed what they are accused of, is capable of change. Rather, any such refusal reflects the fact that that risk—inviting someone into a space who has been accused of abuse—is not one Mophradat is willing to take.

In this practice it is important to be attentive to degrees of harm. Not all harm is the same. There is a difference between someone who has the reputation of being a harasser or of being pushy, and someone who is known to have drugged and raped people. Having said that, this understanding is not resolved by putting in place a severity scale that excludes only those known to be the worst offenders. It may be that if someone is known to always interrupt women, to rarely let them speak in meetings, that this person would not be considered appropriate to invite to join a workshop. As Adam says, “the question of how we want to approach who to invite to a space and who we work with is a general ethical question that goes beyond more obvious questions of harassment and abuse.”

Speaking of severe cases, several examples sadly exist in most countries—this is not specific to the Arab world—of artists who have caused egregious harm to people and then, instead of facing accountability,

have continued to receive new opportunities to work in the field. In general, Mophradat's actions are limited to making an internal decision not to work with someone.

The Dis-enabling Spaces program is action-centered not person-centered and is built on the belief that people have the capacity to change. Deciding not to work with someone may be seen to contradict both these elements. But it is not a question of implying that people cannot change but rather a position that, as Habiba put it, "arts organizations are not the spaces in which to rehabilitate someone, potentially risking the safety of other artists or the team in the process." And as Adam suggested, "In arts and culture, we always fear excluding people because they have been accused of harassment. But actually people are always being excluded—the fact that we accept some people's applications because we like their art means others don't get the grant and are de facto excluded. If I don't exclude someone who I know is a harasser or abuser or who constantly interrupts women in group conversation, I think there is more at stake than their own exclusion. These people—especially the men—have other options." The idea that arts organizations are not the spaces in which to rehabilitate someone was a point of tension in our discussions. It is important to note here that such organizations can offer room for community reflection, alternative social settings, safe(r) spaces, and so forth that can support processes of personal transformation and transformative justice.

Mophradat chooses not to have a pedagogical voice. Or rather, it is not didactic. As Mai said, "Talking about 'codes of conduct,' rather than saying that we don't tolerate racism or sexism and so on, it makes more sense to really be clear and say: Mophradat is a place where queer people, women, trans people, and other vulnerable groups are welcome." There was a sense that like-minded people will thus gravitate toward the organization, and those who don't will stay away.

Others felt that while that kind of approach avoids the pitfalls of big declarative value statements, it doesn't say as much as it intends to. Habiba proposed that it would be useful to link an organization's stance to its goals or those of a specific event or partnership. Adam argued further that "in Mophradat's case, the conclusions and decisions it has taken over the years in terms of how to work and whom to work with are not incidental and need to be made more visible."

Among those who worked on Dis-enabling Spaces, the consensus was that there is no need to use buzzwords that are being co-opted and thrown around, terms that have become so mainstreamed that they have become performative and boring. It is much more important to be clear about the principles that Mophradat adheres to and tries to enact, and the tools and practices it uses to do so.

## What is the institution's mandate?

Transformative justice seeks to create societal change by understanding the root causes of violence and responding to it comprehensively, engaging in harm reduction and without creating more violence. A protocol with a policing or investigative orientation and a protocol rooted in transformative justice would each require different institutional capacities. A beautiful protocol will be irrelevant and become performative if the institution does not have the capacity to realize its claims. We may believe in transformative justice, but do we have the capacity to commit to a transformative justice process and is it part of our mission?

Sexual abuse and abuse of power are endemic societal issues. What is an organization like Mophradat committed to? Transforming society and being an agent for societal change, or trying not to perpetuate cultures of abuse by making its own space and community as abuse-free, accountable, and transparent as possible? Or, as Adam phrased the question, “Do we want to stay with the trouble and deal with it, or do we have other issues that we want to attend to that are not about transforming society?” It may be tempting to say we want to stay with the trouble—it may better match our values—but that may simply not be within the mission or capacity of the organization.

Nonetheless, given our belief in principles of transformative justice, alongside an incapacity to deliver on such processes, we may fall for a person's weaponization of the language of transformative justice—this person is sorry, feels terrible, they're reformed, apologizes to the institutions and friends but not to the actual victims. This is a form of image management that entails no self-reflection or accountability. The danger of working with an abuser who has not been rehabilitated is more likely if our identity as an organization is tied to values rather than specific practices. Just as a less

rigid protocol entails the humility of admitting that one has made mistakes, here a humility in relation to the organization's own limitations is required if it is to be a constructive force. If an institution is overly confident that it can uphold principles of transformative justice, it may risk working with someone who has committed egregious abuse but not reflected on it, thereby endangering others.

Any institution is thus pulled in different directions, and finding answers is an ongoing process, requiring self-reflection and the acknowledgement of its own and others' mistakes and shortcomings.

# Talking Points

Developed collectively by Adam HajYahia, Karim Kattan, Mai Abu ElDahab, Marnie Slater, and Naira Antoun

In the pages that follow are a series of questions and suggestions that have emerged from the process of looking into concrete steps a group can take to prevent, lessen, and/or help respond to instances of sexual harassment, sexual violence, and other abuses of power. The points here address a range of activities and relationships that are hardly exhaustive but modelled loosely on Mophradat's needs; its work includes a wide diversity of situations that involve the team, collaborators and partners, and a venue, as well as hosting, grant-making, and commissioning processes.

This is intended to be a usable work in progress for Mophradat and for the organizations, collectives, and groups it works with or considers to be within its peer network. It may be that some of these points will not translate easily to all future manifestations of Mophradat or to other contexts, since every situation or set of relations is unique, and a cut-and-paste or top-down approach to addressing sexual harassment, sexual violence, and other abuses of power is unlikely to be effective. These are starting points that should be discussed, adapted, and added to by those most affected and in relation to the group's specific situations. In other words: bring your team and the communities you engage with to the table to design your own bespoke protocol.<sup>1</sup>

1. This section only addresses external instances of sexual abuse rather than those that involve colleagues in the same work-place, which is an issue further complicated by employment and internal policy considerations.

# Content

<u>About the terms</u>	p. 24
<u>General questions</u>	p. 25
<u>Hosting events</u>	p. 29
<u>Codes of conduct/community agreements/ house rules</u>	p. 33
<u>Administrative relationships</u>	p. 34
<u>Workshops and training situations</u>	p. 38
<u>Useful interventions</u>	p. 40
<u>Consider power dynamics within a group</u>	p. 46
<u>After the fact</u>	p. 48
<u>Considering intervention</u>	p. 49
<u>Deciding how to intervene</u>	p. 51
<u>Intervening</u>	p. 53



## About the terms

At the heart of what's to come is the presupposition that abuse within a group is most often enabled by imbalances in gender make-up and influence, and/or unregulated workspaces, practices, and dynamics. For the purposes of brevity, "group" is used to mean an organization, institution, collective, formal or informal group, or any gathering of persons working together over a period of time on a specific project. The term "sexual abuse" refers to sexual harassment and sexual violence, acknowledging that both belong to a broad spectrum of acts that must be approached with specificity and nuance to be understood. Finally, over the course of the research process that led to these texts, it became evident that sexual abuse cannot be understood as distinct from abuse of power, and that one is either a manifestation or direct result of the other. This document thus refers to abuse of power but does not exhaustively reflect on it.

## Your notes

[illegible]

## General questions

As is well known and statistically demonstrated, women and gender minorities subjected to sexual abuse have little to no recourse to justice, whether in the Arab world or elsewhere. The main aim of this text is therefore to propose steps towards prevention rather than to propose investigative and punitive processes or measures. To start a process of thinking and developing a prevention protocol, your institution, organization, or group must ask certain questions of itself; the answers will be specific to your collective engagements and values. It is helpful to start by discussing these questions and making choices that align with your values while serving your specific needs and aspirations.

Sexual abuse in all its forms is primarily the result of imbalances of power, and harmful acts are usually the consequence of environments that create the conditions for harm to take place. What preventative work can you do together to try to make your environment less welcoming of abusive behavior? How can you have frank conversations that don't replicate existing power imbalances? Sometimes involving external advisors can help kickstart the process and define a frame for these sensitive conversations and every person's contribution.

What can you do to ensure that the steps your group takes to address sexual abuse are substantive rather than performative? How can you ensure that you recognize the difference between the two, especially before an incident occurs? Are you promising more than you have capacity to deliver? How can you actively build capacity for preventing and dealing with sexual abuse in your organization and within your networks? Such a process can include public discussions, training sessions, reading groups, specific assignments, and so on.

What role do processes of reflection or review in relation to sexual violence play in your group's plans and programs? How does that reflection take place, who is involved, and how often is it revisited? Schedule it as part of any of your programmatic conversations, retreats, or evaluations.

What material and structural changes would you like to see implemented in relation to sexual abuse and abuse of power, notwithstanding the limitations of your group's capacities? As many issues are systemic across communities and contexts, is it important that your choices feed into a collective process of change or would you rather prioritize your internal situation? Sometimes these can be opposing positions.

[illegible]

Do you know what your collective values are? Have they been collaboratively written down or discussed at length? And have you published them anywhere? Be aware that working with a group of people who seem to have a common set of values is not enough to guarantee the safety of your spaces.

How have you proactively addressed gender power imbalances in the various facets of your work? Have you identified what gendered dynamics exist within these activities? Such imbalances are not limited to numbers or roles but involve a complex set of factors specific to each working environment. Ignoring gender power imbalances helps create an environment conducive to sexual abuse.

What understandings of justice does your approach to sexual abuse reflect? Does it evince transformative, restorative, procedural, or retributive justice, for example, or a combination of these methods? Is the action of bringing a particular form of justice into a specific situation within the remit of your group's mission or role in its community?

27 How do you prioritize creating safe(r) spaces while not becoming a risk-averse organization? What risks are important for you to protect? Risks can be

[illegible]

programmatic (parties, group travels, new partnerships), reputational (with authorities, new collaborators), personal (associations, public positions), or other. Safe(r) spaces offer security and protection to a specific group or groups, and not to everyone and anyone; keeping this in mind makes the exercise realistic and communicable.

How public do you want to be about these discussions and what will you keep confidential, in terms of your practices but also in terms of complaints received? What is your approach to privacy and anonymity? What approach is most apt for your group when it comes to transparency and accountability, knowing that these too are not fixed criteria but specific to every situation? You may choose to ask a qualified external advisor to provide information on online security and the legal framework covering certain questions in your context.

Can We Rule It Out?

## Hosting events

To facilitate staging an event that aims to be free of sexual abuse, consider the questions below; taking those that are relevant for your group, whether all or some of them, and then deciding on an approach to each in advance of planning the event can be very helpful.

How does the language you use in invitations to collaborators or the public reflect your attitude towards hosting? Do you aim to be restrictive, flexible, inviting of critique, and/or specific about the tone of the situation you want to create? These are not overall judgments to be made, but decisions for each individual situation. A conference might be rigidly planned by the organizers, whereas a retreat might be more informal and defined by personal dynamics. How can you create frames that reduce the likelihood of sexual abuse and remain suited to the atmosphere you want in each situation?

Do you have a set of house rules, a code of conduct, or community agreement that defines expectations of how to engage within your space? Are they on public display at the entrance or provided at the start of the event? Should they be on your website and social

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

media, and sent in email invitations? Most situations are not designed to actively avoid sexual abuse, so don't assume that what you are proposing will be obvious to invitees or part of a common understanding. Make the channels of communication you use for these rules accessible, to ensure participants are aware of them.

Will a person or team be stationed at the entrance of the event, and what will their responsibilities be? What information are they given in advance? Should they be a member of your group or accompanied by one—someone who has a deeper understanding of the context and your group's approach?

Is there a contact person who can receive complaints during an event, and how will they be recognized by attendees? What tools do they have to address abusive situations, and are attendees aware of those tools?

Has the contact person and others in the hosting team received appropriate training on receiving and dealing with complaints? Is this training revisited and reconsidered for each specific event?

[illegible]

Will there be a policy on the taking and sharing of photographs during the event and after it, and is this clear to your team, contractors, and audience?

Do you intend to regulate the consumption of alcohol and/or drugs? Why and how? Do you have a mechanism and/or person(s) in place to ensure safe(r) consumption of alcohol and/or drugs?

What intervention strategy will be employed when someone is a danger to themselves? This is a very difficult question, and such situations are often complicated to gauge or interact with. It is good to discuss what your group feels its capacities are in this kind of situation and how to access external advice.

Will there be quiet spaces at the event for if and when participants need a time out or brief rest? Sometimes a situation can be diffused just by having a place where a person can go for some calm and alone time.

Have you thought about the different vulnerabilities of those attending and the different risks they will encounter at such an event? Have you explicitly asked about the risks and vulnerabilities of those attending when or before you invited them? For example, attending an event that involves state authorities might not be safe

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.



for a trans person in a transphobic environment; it would likewise be inadvisable to invite a survivor of sexual assault to participate in a panel that might include the perpetrator or their allies, or to include someone with a fragile legal status in a public protest, and so on.

Are you and any partner organizations on the same page about dealing with incidents of risk and/or harassment? Have you agreed on clear roles and responsibilities in this regard? A meeting to discuss this in advance is highly recommended because values may not align, even in strong partnerships, since they might not affect each party's stake in the collaboration in the same way.

It is also essential to discuss and clarify your group's position on calling the police or other state authority. Is it absolutely necessary in some situations? What can it achieve? Will it create more harm or help reduce it? Do attendees, including perpetrators and victims, have specific vulnerabilities that make it problematic to contact the police? How would you deal with a situation where a guest has already called the police or state authority?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

## Codes of conduct/community agreements/ house rules

These types of statements cannot be static or locked but must be part of an ongoing conversation based on a group's values, mandate, and scope of activity. They should have a discursive approach rather than only outline unwelcome behavior, inviting engagement with people who want to partake in the conversation or better understand its motives or implications. Further, they might be specific to a time, space, or situation. For example, it might be essential in some contexts to declare that racist behavior will not be tolerated, but such a statement might be less necessary as for a meeting of single-mother artists of color.

Codes of conduct need to be aspirational and describe the climate the group hopes will characterize its events and what the intended outcome of that can be for everyone involved. To be helpful, it must clearly describe the structures for intervening in instances of harm, the identity of the contact person/s who will field complaints, and the consequences of harm to the perpetrator within the bounds of the group's responsibility.



35

For application forms to gather relevant assessment criteria, and to indicate where the group running the open call stands on these issues, it can be useful:

When requesting biographical information, to explain why this information is being asked for and who will have access to it.

To ask a question about how power dynamics work within the applicant's intended work processes, for example: What are the power relations involved in your project, and how do you plan to manage them? The answer should at least provide you with insight into the applicant's relationship to these questions.

To include questions that require applicants to talk about their practices and processes in relation to the values of the group. Make sure they are asked to explicitly relate their work to these values (rather than just tick boxes or repeat terms).

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

## Selection processes

Mixed selection committees ensure a complexity in decision-making—beyond the gesture of expanded representation—that enhances the quality of the process. For each committee, set a quota for gender and sexuality, or other important factors necessary for the task that they will have. Also consider the politics of those serving on selection committees. It is instructive for applicants if this information is made explicit on the group's website, indicating to those from marginal communities that they are welcome and will be considered, for example, and that certain issues are important to the group.

Providing selection committees with some guidelines for how decisions should be made in relation to quotas for grantees or priorities can be constructive. For example: "Among applications of equal merit, priority will be given to applicants who are not cis men." Or "Applications that demonstrate an affinity to the organization's values or that are conscious of power structures and dynamics within the art world will be prioritized."

[illegible]

## Workshops and training situations

Are you alert to the implications of hierarchy, often informal, that exists in these situations? Can you take steps to reduce the sense of hierarchy and create a more collegial situation? Highlighting participants' achievements rather than needs can help make relationships more balanced.

Have you made the workshop leader and participants aware of your zero-tolerance approach to sexual abuse? This can be introduced at the beginning of the workshop by a member of the group, handouts can be supplied when people register for the workshop, a blackboard or whiteboard can be on-site listing house rules, and so on.

Have you vetted the workshop leader? It can be useful here to seek out people who have previously worked with and/or been in workshops run by this person, as information on their attitude or behavior towards workshop participants will likely only be available through hearsay.

Have you thought through the gender balance of the group?

Will you share contacts and/or biographical information among participants and with the workshop leader?

Can someone from your group always be on-site while the workshop is going on? If one-on-one meetings are necessary, what safe conditions can be set as pre-requisites for holding them? Have participants received information on how to register any complaints they might have about inappropriate behavior?



Because situations of abuse are very complex and have historically gone unaddressed, it is helpful to improve our community's tools for recognizing and handling abusive behavior. If you have the resources, it is worthwhile to help people you are working with acquire these tools. For example, by providing a workshop for all program participants about power relations or organizing a discussion circle for each grants cycle on the topic. When working with collective grant structures, for people who will be working together as a group, offer all group members voluntary or compulsory workshops on sexual violence and other abuses of power.

Always try to facilitate and mediate meetings so that everyone gets a chance to talk. Here are some suggestions for doing so:

Do you create varied conditions for participation, for instance by having smaller group discussions, written exercises, and so on?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Is the facilitator aware that they should pay attention to who hasn't spoken while also remembering that it's okay to be quiet and listen—that there is no obligation to participate? Does your group have a facilitation toolkit document for its team and guests who moderate?

Do you designate time for reflection after significant meetings? This may sound like a waste of limited time, but it forges space for reflection in which insights can be articulated, learning can take place, and staff can feel empowered to respond appropriately in difficult situations.

Do your facilitators have the confidence to intervene in the moment if abusive dynamics come into play in a meeting? Does the facilitator have a supporting facilitator or other assigned person in a support role? This can greatly assist in reading what is happening in a meeting as it unfolds and responding or intervening if and when appropriate.

What training can you, with the aid of qualified external actors, provide for your team? For example, have they been trained in non-violent communication?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

How long should names remain on such a list? Should you inform those listed so that they do not apply for opportunities? Do you share this list with your relevant partners? How do you respond to requests for information from others, collaborators or not?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

Consider the specific architectural arrangement of your space, and check whether its use has been organized to ensure residents have privacy and safety. Clearly designate spaces as private or public, and make sure the intended uses of the different areas are clearly communicated. For example, agree on where and when meetings with non-residents can take place on the premises.

Request that residents fill out an **access rider** before arrival to ensure you understand their needs in relation to what you can provide and so that other points of care can be articulated and organized. Ask about

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slightly textured appearance and is set against a dark background.



## Development of skills and roles of the team

As just described, try to provide some training by an external actor for every team member on how to deal with instances of sexual abuse, de-escalation of violent or risky situations, and group facilitation where power dynamics prevail and some people are prevented from engaging or expressing themselves. Aside from equipping the team with very useful tools, it can provide them with the confidence to try to better manage complex situations.

Develop a structure within the group, either exclusively within the team or alongside an external actor, to deal with instances where power is abused by a team member. Every member should have clear access to registering their complaints with someone responsible in the group and know that a complaint will be handled seriously.

## Consider power dynamics within a group

Do you have permanent team members working alongside freelancers and temporary contractors? What are the power relationships between these groups? For example, consider what rights each type of worker is entitled to, and why and what that implies.

Is there an internal way in which team members can get complaints addressed within the group? What confidential and effective channel(s) are there for addressing sexual abuse or other abuse of power among the group? How are these channels affected by hierarchies, and how are the effects of hierarchy managed to allow for candidness and accountability? If the group has a governing body or board or founding members, two or more members could take on the official role of receiving and acting on complaints of abuse. They should be given training if they have none, and their contacts must be shared with the group. The team should be made familiar with the group's leadership (or with the group members who have been given the responsibility to handle complaints) to ensure they feel at ease to talk to them directly. In the case of boards, two or three board members could take on the role, or people could be added to the board for this purpose.





Following a situation where the abuse and/or harm has already occurred, it helps to be ready to respond and to have collectively chosen your intervention strategy in advance. At this moment, take care not to abandon the prevention strategy you have developed—perhaps by considering the above questions and suggestions—because it will continue to be necessary.

What support tools can the organization provide to survivors? Any response can only exist within the mandate and capacities of the group. Art organizations are concerned with critical thinking and social change, but they are not investigative bodies or law enforcement agencies, nor is it their role to enact justice outside of their own teams and internal rules. As much as an art community might rely on them to bring some regulation into a situation in the absence of other responsible structures, they should not overreach the limits of their institutional missions.

## Considering intervention

Through planning that has considered the questions above, you should have clarity concerning what your group's responsibility is, and what other people are responsible for, both in the immediate situation and in the general context.

Did the incident happen in a project that the group is organizing or in a project that the organization is supporting? The relationship of the group to the situation, the victim, and/or the perpetrator will affect whether it has a responsibility or not to intervene.

Be sure that you are not stripping others of their agency, whether the victims or the perpetrators.

First and foremost, ensure the safety of the site, the team, collaborators, and audience.

Be aware that transparency is not always necessary and be alert to where the margin lies between privacy, outing, accountability, surveillance, punishment, and so on.

Adopt a **survivor-centered approach**, which entails prioritizing the survivor's rights, needs, and wishes in relation to the incident.

[illegible]

Make choices based on what action is needed to mitigate the situation, rather than actions based on judging the perpetrator.

Adopt a zero-tolerance policy, with spectrums of intervention that are proportional to intentions, context, and severity. Try to make those considerations the center of your decision-making, rather than the perpetrator, their position within the group and community, or your relationship to them.

## Deciding how to intervene

Have you thought about the limits of your group's role and/or capacity to intervene? Can you intervene if you have no authority (whether due to lack of funding, respect, or skills) in a situation? If so, how, and why?

What about the capacity of individual members of the group? Intervening can come with a heavy toll; it should not always fall on one person to carry this burden.

Should a member of the group deal with this alone or do they need more support? Be aware that there can be consequences (physical, psychological, social, reputational, etc.) for the person/s from your group who make the decision and take the action to intervene.

Is anyone in direct physical, mental, or emotional danger? Consider that this might not be visible, and understanding the situation may be based on hearsay (reliable or not) or not come through a direct experience. Not being a witness might lead to hesitation or misunderstanding which might unintentionally exacerbate the situation.

How severe are the potential consequences of this behavior? This can help decide when and what kind of direct intervention is needed.

Is this one-off or repeated behavior? Figuring this out can help the group understand how to proceed.

Are the potential consequences of an intervention coherent with the organization's values? For example, consider the impact of contacting law enforcement in a situation that involves a trans person.

Does this behavior need to be met by a permanent or temporary intervention?

[illegible]

A conversation or time out can help bring calm and/or perspective.

Consider physical or verbal intervention (for example, using your body or voice or both to first stop the situation and then ask the victim if they want to leave the situation or receive any other kind of support).

**Inform** the rest of your group so they are aware and alert to the needs of the various parties (the victim, bystanders, the person who intervened, and so on).

With their input, decide on the next steps for victim or survivor and any others in the space. Support for the survivor can include acknowledgement, providing a physical sanctuary, contacting family and friends if requested, providing contacts of professional support systems including medical aid, and so forth.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Talk to trusted sources who can help you understand the behavior in context. This does not mean justifying any motives, but it does bring nuance to help you read the situation.

Determine when it is your group's role to intervene. Did you organize, fund, or collaborate on the situation in which the abuse took place? What is your relationship to the parties involved? Did you have any (direct or indirect) role in enabling the abuse?

If it is your role to intervene, consider how to intervene in a proportional way with respect to the opportunity and/or project the parties are involved in. For example, if the person who appears to be abusive is an applicant, consider what is being applied for. Is it for a residency or will it involve working with other people, including some who might be vulnerable?

If you do carry out an intervention, it can be more effective and accountable if it is shaped by and communicated using processes that follow a pre-decided protocol or approach, including the duration of the decision process.

Interventions can include withdrawing financial and organizational support from individuals and projects, when applicable, which can reduce the possibility of further abuse in a situation in which you are involved or implicated. (For example, terminating an existing grant or breaking a work contract.)

Discuss your processes of intervention with peers and collaborators. This should be part of your evaluation, will serve to keep the discourse active, and help locate and give reciprocal support to your allies. Avoid collaborating with individuals or groups who don't share your concerns, as they might be indirectly enabling abusive behavior through their inaction.

It is essential to carry out a process of team reflection, and adjust policies and practices, if need be, after any incident and at regular intervals. Check in on team members and collaborators regularly to make sure they feel supported.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.









# Notes on Punitive Justice

Compiled from a conversation between Ahmed Medhat, Marina Samir, Nana Abuelsoud, and Salma El Tarzi, edited by Sahar Mandour.

## Problems emerging from the punitive approach

A focus on men: At least in recent years, the punitive approach within the feminist movement has been less about the victim and more about men: how do we punish, bring them down, or cancel them from public space? This has created a hierarchy of stories and testimonies centered on men's status and fame—making examples of them—rather than on the severity of the incident.

Pressure to speak out: Some women are unable to speak out or choose not to. Celebrating the act of calling out puts women under pressure, and those who don't may be accused of being traitors. Many women who have experienced and/or are experiencing sexual violence go through hell with every wave of public calling out due to pressure and guilt.

The onus of proof: The tendency toward punishment has resulted in a dualism between evidence and its refutation, both of which are problematic as absolute values—as if there is no middle ground.

An emphasis on victimhood: The punitive approach enables women's victimhood, making it the core of women's identities. Without victimhood the current feminist movement would collapse, even though it uses other terms that aim to enable and strengthen women.

Denial or stripping away of agency: Focusing on punishment as a way to serve the cause can rob victims of agency and of their right to make their own choices, which may include reconciliation, forgiveness, or refusal to engage.

Patriarchy: Punitive justice replicates and identifies with the authoritarian practices of the patriarchal state.

Inadequate tools: The conventional tools of investigation are limited and unfit for understanding such crimes.

No space for redemption: Social-media hype has created a popular interest in punishment as a goal, centering it so that everybody is satisfied by the act of punishment itself and unable to see beyond it. This means that there is no space for redemption, for the perpetrator to willingly undergo judgement—to own up to their offence and make amends.

Shirking collective responsibility: In recent years, there has been no space to assess an incident as a whole, absorb it, and then ask questions about the collective responsibility to secure social spaces so that such acts of violence eventually become impossible.

Limited access to justice: Not everyone has access to punitive justice; those who are queer, from a marginalized group, or in a politically or socially fragile position may have no recourse, for example.

Quickly moving on: Interest in an incident declines after punishment is meted out, meaning there is little thought about further measures to deal with the issue or its continuing impact on people, whether the victim, their circles, or the circles of the accused.

Omission of grey areas: Certain situations or forms of abuse fall into a grey zone and aren't easy to define or formulate into legislation, including gaslighting, manipulation, and emotional abuse.

A blindness to power dynamics: Punitive justice does not see dynamics or imbalances of power, only absolute crimes and individual responsibility—which is how authoritarian regimes manage to deflect us from the need to collectively organize.

Punitive justice is disciplinary rather than rehabilitative.

Not seeing the bigger picture: In our current political moment, the authorities consider everything a crime. It is crucial that we take a step back and rethink familiar punitive measures because celebrating people's imprisonment (or execution) within this political climate is very problematic.

No critique of the system of incarceration: Supporters of punitive justice express no disapproval or criticism of prison conditions, or any consideration for prisoners' rights. The absence of a complex standpoint on prisons is a problem of this form of justice.

Alternative penalties benefitting the privileged: Forms of punishment that do not restrict freedom, like fines, ultimately achieve no wider justice because it is inevitably the rich who can pay. It's as if fines offer a license to commit abuse for those who can afford it.

Immediate apologies: When institutions propose apologies as a first degree of punishment, this negatively effects our assessment of the apology and the apologizer's incentives. When a calling-out campaign has been launched against a person or institution, an apology is often more about stopping that campaign than a committed review of what happened.

Settling accounts at another's expense: If a testimony is presented against someone who works at an institution and the institution decides to dismiss them, this poses an important question about their labor rights. As intersectional feminists, we have a broader interest than women's rights; we consistently deal with centers of power and oppression. Using arbitrary dismissal as punishment for sexual violence is not consistent with feminist principles.<sup>1</sup>

Sexual harassment as the only resort: The victim's position is the only negotiating position that the patriarchal system has accorded women. A woman may have been abused in a non-sexual way yet find that she has to resort to using the "harassment card" because it's the only one she has access to. When we focus only on punitive justice and women's victimization, we sometimes contribute to reproducing this vicious cycle.

(A useful, concise source on this subject has been written by Dina Makram-Ebeid.<sup>2</sup>)

### **The problems inherent to cancel culture**

An easy way out: While advocates of non-punitive justice are aware of obvious complexities that may leave women in need of a punitive system, those who believe in punitive justice do not accept other forms of justice. Marginalizing a person can be easier than confronting them, and this can promote a culture of making and receiving accusations lightly in the circles of the accused and the victim.

### Weakening community through eternal blacklists:

There should always be alternatives that allow for people and their milieus to be rehabilitated. If a friend made a mistake, admitted it, took responsibility, and redeemed himself, is it worth resuming relations with him? If we want to build an intersectional feminist movement we must find a way, because marginalizing individuals can fragment communities. The first problematic or complex situation that occurs will divide people, and thus it becomes harder for the movement

1. As intersectional feminists, we need to focus on dismantling the link between abuse and dismissal as a form of punishment, and so consider each case independently, while making sure that everyone around this person is safe.

2. Dina Makram-Ebeid, "Grappling with forms of justice: Combatting sexual violence in civil society," Mada Masr (March 8, 2018), <https://www.madamasr.com/en/2018/03/08/opinion/u/grappling-with-forms-of-justice-combating-sexual-violence-in-civil-society/>.



to retain its people and expertise, or to replenish itself. Our duty as feminists, and as a feminist movement, includes thinking of ways to reinsert those who atone for their mistakes, rather than marginalizing them indefinitely.

Silencing: Those seeking to promote an alternative model to punitive justice have to make double the effort because they are always being silenced. The ever-ready tool to suppress attempts to problematize the punitive approach is the claim that: "This is what the women who have been assaulted want!"

Purging: "Cancelling" is no longer used only against those who have enacted violence, but also against anyone who has failed to speak up or make their position clear in a way that satisfies the crowds. Resorting to measures perceived as what the crowd wants results in purges.

The state model: Most feminisms, regardless of their differences, share a critical position toward the authoritarian and patriarchal values bound up in the state model of justice, which, among many other problems, lacks a rehabilitative policy. Yet feminist groups' current focus on cancelling reproduces those problems.

Calling out is limited: A campaign may be effective only when the abuser has social capital to lose. Calling out as a punitive measure should be practiced with an awareness of this fact, as well as a consideration of who is using it and who easily consumes it.

Personal projections: When a discourse doesn't distinguish between our position as feminists, our identity as women, and whether we personally have experienced an act of violence, we are likely to project our personal anger from a past assault onto the conversation.

Evading our own responsibility: Public discourse and self-righteous talk that claims to center women as victims, and is critical only of men, makes us feel that as feminists we are exempt from self-questioning and do not also need to take full responsibility for our methods and positions.

**Is punitive justice totally unhelpful, or can it work in certain contexts?**

Punitive justice cannot be replaced overnight because it currently organizes our lives, whether we like it or not. It is important that people are working to revise punitive laws, not because a legal regime itself is a goal, solution, or means to achieve social change, but because work around laws helps create a common discourse that can eventually lead us to more radical societal alternatives.

We should create a discourse that accepts both punitive and alternative justice, and that understands why some resort to punitive justice despite its problems. The discussion should be open to alternatives in practice; attempts and failures are needed to build alternative models that may serve as references for us to develop from.

Just as imagining an alternative model of justice requires experimental protocols and models, we need to know which previous efforts have succeeded. It is essential to hand down and to claim the knowledge that has been accumulated over time, locally or elsewhere.

It is crucial that a person who has been subjected to violence has multiple options for how to respond, and this requires a community that works to create those choices. No such possibility exists within the prevailing discourse, thereby absolving people of the collective responsibility to generate alternatives.

Alternative forms of justice have huge potential if they are conceived on an institutional scale, that is, if we stop assuming that the alternatives that institutions can adopt may only take the form of investigative committees and internal policies substituting for the ineffectual ones of the state.

Temporary isolation (from work, an association or party, an art group, or otherwise) is an example of a less severe form of punitive justice. Unlike complete expulsion, this allows for self-reflection and reintegration, and activates the community's role in assisting with these processes.

### **Alternative justice and the challenges we must consider**

Agreeing on a narrative: The biggest challenge is enabling the concerned parties to agree on a narrative of events that is satisfactory to the assaulted party. The woman's narrative is often still dismissed because the perpetrator does not agree with it. The presence of a community that affirms that abuse did indeed take place can help the perpetrator face up to their behavior and reassess it.

Understanding that roles are not fixed: We must remember that there is no absolute victim or absolute abuser. When a person enacts violence in a certain situation, that act does not define their whole personality, just as, following the same logic, a person who is a victim in one situation may abuse other people in another situation.

Focusing on situations, not labels: People (members of the community or facilitators) participating in an accountability process tend to think of absolute rulings that treat the accused as a criminal forever, which makes the accused increasingly defensive. But if they focus on the incident itself rather than characterizing or judging the person, it can be easier for the abuser

to self-reflect and to reenter the community after a process of atonement.<sup>3</sup>

Considering the need for varied responses: If we have one type of punishment for all forms and degrees of abuse, when that punishment is not applied, for any reason, a victim will feel doubly wronged. How do we find solutions that satisfy the survivor yet are also proportional to the nature of the assault and are not in themselves forms of abuse?

Taking time: Non-punitive justice cannot be limited to a timeframe—it cannot be wrapped up by a committee in two weeks. Justice takes time because it's a process in which many people have stakes.

Achieving transparency: The facilitator or committee handling a case of abuse cannot be the sole party with a comprehensive view of what's happening in terms of steps and information. That creates tension at the communal level, for the accuser, and for the accused. The adoption of secrecy in treating sexual violence cases around the world has caused many problems and suffocated some public discussion. Once a victim agrees to share their story, all parties involved should be equally informed, regardless of viewpoint (barring of course sensitive or private information about one of the parties that has nothing to do with the situation or could expose them to danger).

3. These suggestions are more relevant to people without a history of sexual abuse. In cases where one testimony leads to many others, we cannot assume that this is a one-time incident and that exposure will make the perpetrator repent. In the feminist understanding that harassment and sexual violence against women are structural, it usually comes from a historical objectifying of women as tools without agency. If the case at hand is not a one-off and shows signs of this structural misogyny, should we be so concerned from the onset about the perpetrator's access to redemption and re-inclusion into society? (SM)

Taking collective responsibility: A support system should be set up when there is an incident of abuse to ensure follow-up both during and after the accountability process. People in the community should know what process is taking place and how it works so that they can assist and follow through with their collective responsibility. For example, if two parties need to avoid seeing each other for a while, it is their community's responsibility to ensure that (by not inviting them to the same spaces, for instance).

Normalizing accountability processes: Participants in online or in live community discussions about reported sexual assault often consider the discussion itself to be a mechanism of implementing justice, which limits accountability processes for sexual assault to defamation campaigns (and counter-defamation in most cases). This will stop happening if formal accountability processes become common practice.

Thinking through individual forgiveness: If a victim decides to forgive their abuser, what position should the community take and what options does it have for handling the perpetrator? Does the community have a right, separate from that of the victim, to choose how to deal with the abuser, like the state has the right to punish the perpetrators of certain crimes? Or should we deal with each case individually? For example, when two parties confront each other, make amends, and reconcile, perhaps that means the accountability process has been concluded and the community has no right to punish the perpetrator. At the same time, it could mean that the victim is pardoning someone who has assaulted others and has a history of abuse; in forgiving them, other victims may be silenced.

Respecting the right to withdraw: If an abuser is not confronted because the victim has decided to remain silent, withdraw, or cut themselves off from the case, it remains the collective responsibility of the

community to hear and care for that victim. The community should try to understand why they decided to distance themselves from the case, think of ways to make them feel safe and comfortable to make their own choices, and accept the victim's choice regardless of what it is.

Ownership over what happened: There has been talk, rightly so, about the right to investigate cases of abuse even if the victim does not wish it—within an institution, for instance. Regardless of an institution's understandable desire to make itself safe for women, it is important to reflect on this point, which is related to ownership over what happened. It is also essential to investigate whether there were any previous victims who preferred to remain silent for any given reason, including, perhaps, threats. Nothing is obvious in this regard, but there is certainly a problem when we impose pathways that are inconsistent with the victim's choices. Respecting a victim's choice is the priority, yet it leaves one question hanging: how do we construct collectivities without ignoring individual rights?

### **The problems of the prevailing discourse on sexual violence and its punitive approach**

The limitations emerging from heteronormative assumptions: Today's dominant discourse assumes a conventional normative relationship between men and women, perceiving a battle of the sexes rather than a systemic problem caused by a patriarchal culture that affects all people.

Access only for the privileged: Punitive justice is often inaccessible for victims who are not heterosexual or do not come from a certain social class. Queer or trans victims may have no access regardless of their class or the circumstances of the incident.

Cancelling as a death sentence: In countries where the space in which a queer person may roam freely and feel somewhat safe from state and social violence is extremely limited, excluding queer abusers from their own circles as a form of punishment is tantamount to ending their lives.

Reinforcing heteronormativity: The prevalent worldview intertwines injustice against women with heteronormativity, one reinforcing the other. Consolidating victimhood as a feminine identity feeds into heteronormative perceptions.<sup>4</sup>

Reproducing patriarchy: Mainstream discourse on sexual violence often portrays women as incapable of doing harm and always considers them victims, even if they do inflict harm. This is a core patriarchal position.<sup>5</sup>

4. Women are often also framed as victims outside heteronormative communities. (SM)

5. Women targeted by sexual abuse are usually framed as liars, sluts, seducers, and blackmailers; what's being discussed here is not that type of shaming and slander but a stripping of a woman's agency by not considering her even as a human capable of inflicting harm. (SM)







# Mophradat's Templates

The following pages contain documents that Mophradat has developed over the past few months to inform its guests and collaborators about its expectations, strategies, and responses regarding acts of abuse.

They are shared here to prompt further reflection and provide tools, but they are not meant to be replicated or prescriptive. We constantly update and adapt them according to the nature of the situation and our role within it. The first document, referred to as "Being Together," is on public display at our venue and focuses on Mophradat's approach to privacy and sharing of space; the second is a letter given to guests staying at our venue to alert them to our concern for their safety; and the third is a protocol we share at the start of our gatherings in the hope of setting the tone for collective interaction and engagement.

# مفردات Mophradat

## Being Together

Welcome to our venue!

Mophradat's building has a complex architecture and contains a variety of spaces. It has room for meetings, private work, accommodation, and social activities. It is also a hub where many of our collaborators meet. We ask everyone to remain attentive to the specificity of this dynamic environment, and not impose on others.

The wellbeing of everyone sharing this space is our priority. Please make sure your actions do not put anyone in harm's way, whether in your choice of language, your physical proximity to/interaction with others, your consumption of alcohol, smoking, or anything else.

Please also consider the privacy of others and their boundaries by keeping information that is shared within group events and exchanges private as the default, unless explicit consent is given. Likewise, we ask you not to photograph people without their explicit consent.

To ensure our space remains intimate, we also ask you to not post and tag our venue on social media.

The residence on the ground floor where guests normally stay is private. No one should enter the bedrooms and bathrooms without the explicit consent of the venue residents. There is a separate and shared toilet on the ground floor, accessible through the courtyard.

Local official quiet times are 15:00 to 17:30 @ 23:00 to 7:00 (summer) and 15:30 to 17:30 @ 22:00 to 07:30 (winter), so we kindly ask you to bear them in mind so as not to disturb the neighbors.

Let us know if you have any questions.

Enjoy your time here!



# مفردات Mophradat

Welcome to Mophradat!

You might be here for the purpose of working with us, residing in our space, collaborating with our team, developing your own work, or visiting for another reason. As a general approach within this space, we are trying to cultivate and maintain a culture of kindness and accountability.

It is our priority to keep everyone safe and comfortable, to minimize and/or respond to instances of abuse, whether sexual or otherwise, and make sure that our gathering is hospitable and generative. To do so, we ask that the safety and security of everyone be considered a collective priority and with a sense of shared responsibility.

We are alert to the fact that violence (sexual or otherwise), abuse of power, and prejudiced behavior can occur in any situation, and we will do our utmost to make sure they do not happen here. Our team will intervene if anyone's actions run contrary to these aspirations and the spirit of our engagement. So please do let us know if you face or witness any form of aggression and violation of your comfort and safety, or if you need any help or information.

During your stay, if you or those around you need intervention or support, please reach out to [insert name and contact details]. Their role is to be the primary person within Mophradat's team who is responsible for dealing with instances of violation, assault, and aggression in the space.

Our intervention strategy conforms with our mandate and capacities. It may involve removing an aggressor from the space, asking for an activity to be paused or canceled, or initiating a moderated conversation.

We hope your time here is pleasant, and conducive to new ideas and friendships.

# مفردات Mophradat

Welcome to [insert name of the event].

We are very happy to be hosting this gathering.

As a general approach, we are trying to cultivate a culture of generosity and accountability. It is our priority to keep everyone safe and comfortable, and make sure that our gathering is hospitable and generative. We ask that the security of everyone be considered a collective priority and rooted in a sense of shared responsibility. To be open, committed, and fulfill our shared stakes and concerns for being here, we ask therefore everyone to:

- Refrain from any displays of dominance or any offensive or cruel behavior, especially if it is directed at someone because of who they are. Sexism, homo- or transphobia, racism, classism, ageism, able-ism, toxic masculinity, and misogyny are not ok here or anywhere.
- Notice if you are the main person or among the main people to be engaging in the conversation while others are silent or disengaged. If so, consider stepping back to allow for other perspectives to be heard.

We are alert to the fact that violence (sexual or otherwise), abuse of power, and prejudiced behavior can occur in any situation, and we will do our utmost to make sure this doesn't happen here. Our team will intervene if anyone's actions run contrary to these aspirations and the spirit of our engagement. If you or those around you need intervention or support, please reach out to [insert name and contact details] from Mophradat's team. Our intervention strategy conforms with our mandate and capacities, and may involve initiating a moderated conversation, asking for an activity to be paused or canceled, or removing an aggressor from the space.

We hope your time here is positive and provokes new ideas and friendships.





# Contributors' Biographies

Adam HajYahia (b. Palestine) is a researcher, curator, and activist who lives between Haifa and upstate New York. His work explores the intersection of aesthetics and politics and the ways in which creative and artistic practices can engage with political and collective efforts to dismantle economic, colonial, authoritarian, and sexual violence.

Habiba Effat (b. Egypt) is a writer, copyeditor, and occasional DJ from Cairo. She has worked with Beirut, Mada Masr, and Mophradat, among other independent platforms and projects that engage with cultural, journalistic, feminist, or queer practices in North Africa and Southwest Asia. She currently lives in Brooklyn, where she is pursuing an MFA in creative nonfiction at New York University.

Karim Kattan (b. Palestine) is a writer and Programs Associate at Mophradat. He holds a doctorate in comparative literature. He writes in French and English. His texts have appeared in The Paris Review, The Magazine of Fantasy and Science Fiction, The Funambulist, and more. His speculative fiction and non-fiction focus on themes of language, estrangement, neurodivergence, and political violence.

79

Mai Abu ElDahab (b. Egypt) is a visual arts curator and Director of Mophradat since 2015. Her projects are concerned with “how we work” as much as with “what we do”, and aside from exhibition-making, she has been involved with the production of books and the occasional record. At Mophradat, she is engaged in a collective process of figuring out what non-patriarchal forms of working together can be.

Marnie Slater (b. Aotearoa New Zealand) is a visual artist who lives in Brussels. Marnie works as a solo artist and in multiple long-term collaborations. She teaches at St Lucas School of Art, Antwerp, where she is also undertaking a research project on process tools for queer and feminist art making.

Naira Antoun (b. United Kingdom) was a contributing editor with Mada Masr for several years. She has consulted with a range of small Arab organizations on how to think about power relations and gender dynamics, and how to deal with gender-based violence and discrimination.

Salma El Tarzi (b. Egypt) is a Cairo-based filmmaker, visual artist, and essayist. Since 2018 she has been working on a research project about the representation of desire and the normalization of rape culture in mainstream Egyptian cinema: Yatamanna'ana Wa Honna A-Raghebat (You Know You Want It), to be released by 2023.



# About “Dis-enabling Spaces”

“Dis-enabling Spaces” is the name of an eighteen-month program launched by Mophradat in January 2021 that included several steps and many contributors and participants. It began with a series of online workshops on sexual abuse in the arts:

Workshop #1 Egypt: May 7, 2021, facilitated by Marina Samir and Nana Abuelsoud

Workshop #2 Lebanon: May 7, 2021, facilitated by Lujain Jo and Nur Turkmani

Workshop #3 Jordan and Palestine: May 8, 2021, facilitated by Bekriah Mawasi and Mona Benyamin

Workshop #4 Tunisia and Morocco: May 8, 2021, facilitated by Anissa Troudi and Azza Chaabouni

As a second step, a taskforce consisting of Adam HajYahia, Azza Chaabouni, Maya Ammar, and Noha El Ostaz was formed and developed a first draft protocol in June 2021 based on the workshop facilitators’ reports and several meetings with feminist groups and their own collective discussions.

A final retreat took place on January 11 and 12, 2022, with the participation of Adam HajYahia, Habiba Effat, Marnie Slater, Naira Antoun, and Salma El Tarzi alongside, from Mophradat’s team, Karim Kattan, Krystel Khoury, Mai Abu ElDahab, and Mare Spanoudaki. Ahmed Medhat, Marina Samir, and Nana Abuelsoud provided the notes and thoughts that are included in this publication to help inform the conversations.

Finally, several months of writing and revising led to the compiling of this publication.

The project was guided by Habiba Effat and Salma El Tarzi.

# Colophon

Commissioned and edited by Karim Kattan and Mai Abu ElDahab

Contributors are Adam HajYahia, Habiba Effat, Karim Kattan, Mai Abu ElDahab, Marnie Slater, Naira Antoun, and Salma El Tarzi

Notes compiled and written by Ahmed Medhat, Marina Samir, Nana Abuelsoud, and Salma El Tarzi, with edits and comments by Sahar Mandour

Translation from Egyptian Arabic of "Notes on Justice" by Yasmine Haj

Copyedited and proofread by Jenifer Evans

Designed by Loraine Furter and Naima Ben Ayed

Printed in the European Union

This publication is produced as part of the project "Future Acts" which is partially funded by the German Federal Foreign Office and realized in cooperation with Allianz Kulturstiftung.

Certain steps of the "Dis-enabling Spaces" program were developed as part of the project "Distinct Voices" which was partially funded by the German Federal Foreign Office, while others were supported by the European Cultural Foundation, International Media Support, and realized in cooperation with Allianz Kulturstiftung.

The editors would like to thank all the contributors for their dedication and candidness, as well as all the artists who participated in the project and shared their experiences. We would also like to acknowledge the work of Engagement (Belgium), WE SEE YOU (Egypt), Centre Rezodanse (Egypt), alQaws for Sexual & Gender Diversity in Palestinian Society (Palestine), Mothers and Daughters (Belgium), Tal3at Movement (Palestine), and Take Me Somewhere (Scotland), which have been very helpful resources.

Mophradat would like to thank the Andy Warhol Foundation for the Visual Arts, the Ford Foundation, and Open Society Foundations, for their institutional support.

[www.mophradat.org](http://www.mophradat.org)

Allianz  
Kulturstiftung  
... for Europe



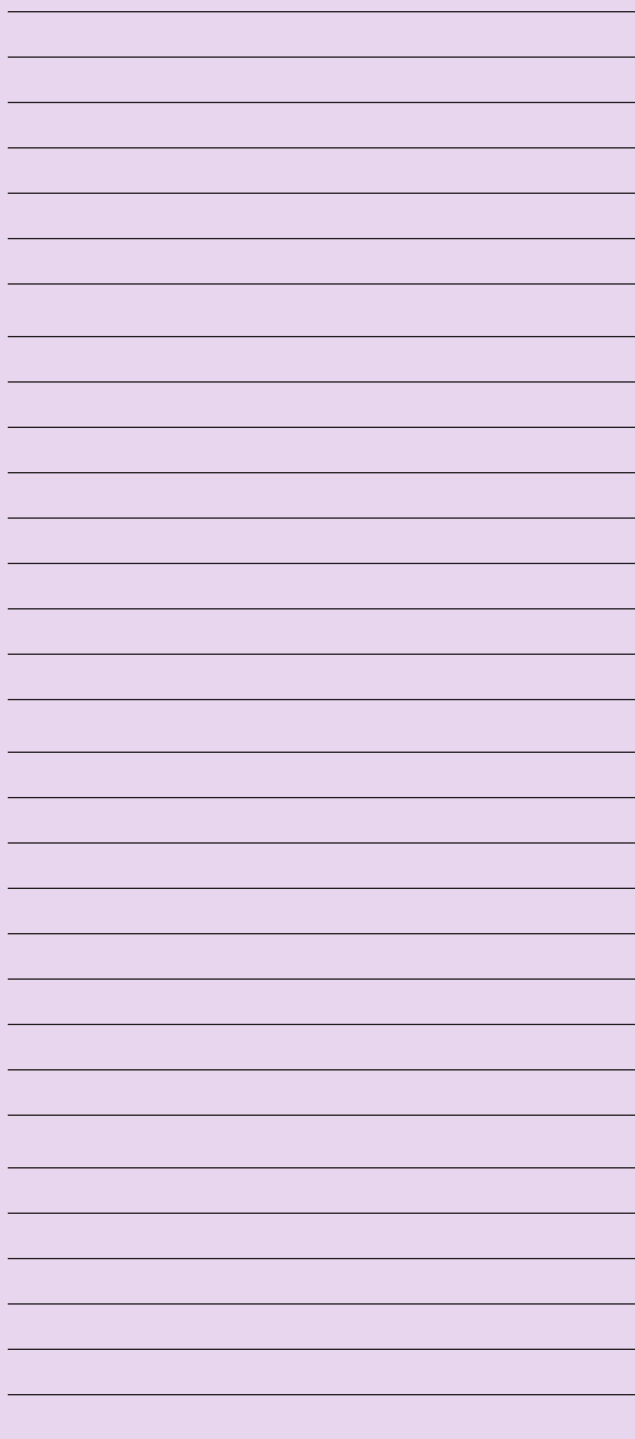
Auswärtiges Amt Federal Foreign Office

IMS

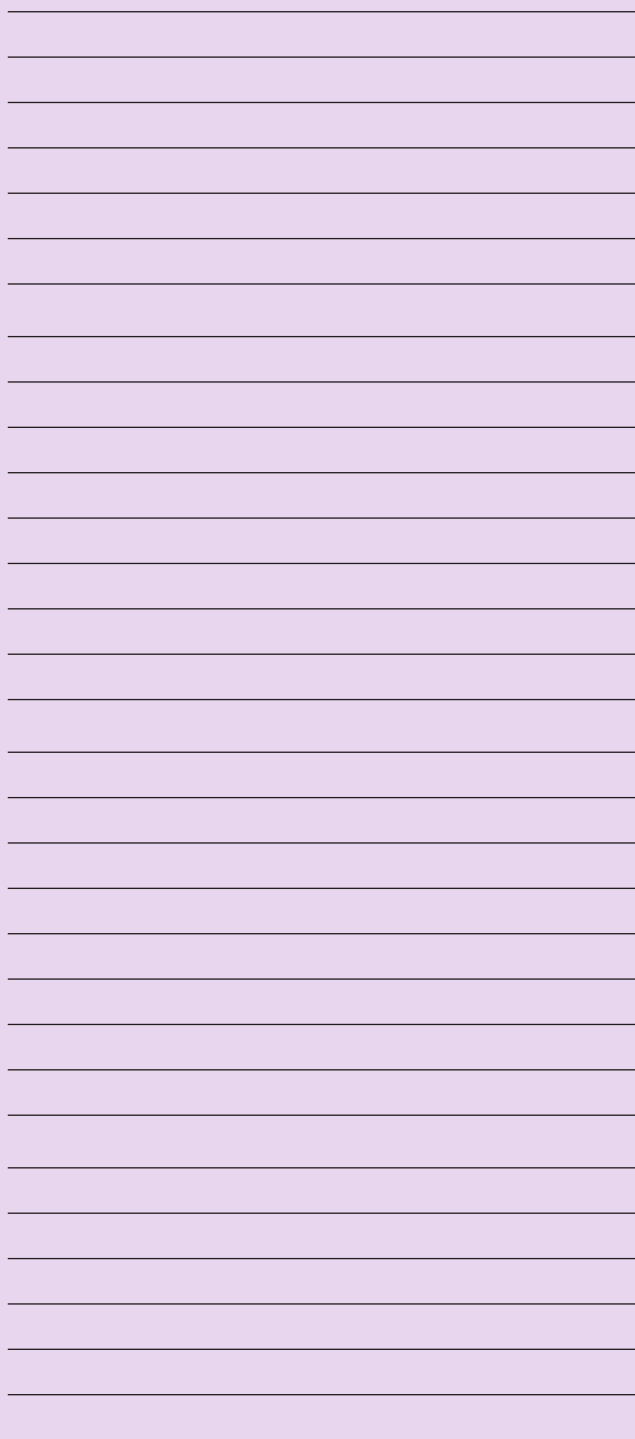


European  
Cultural  
Foundation

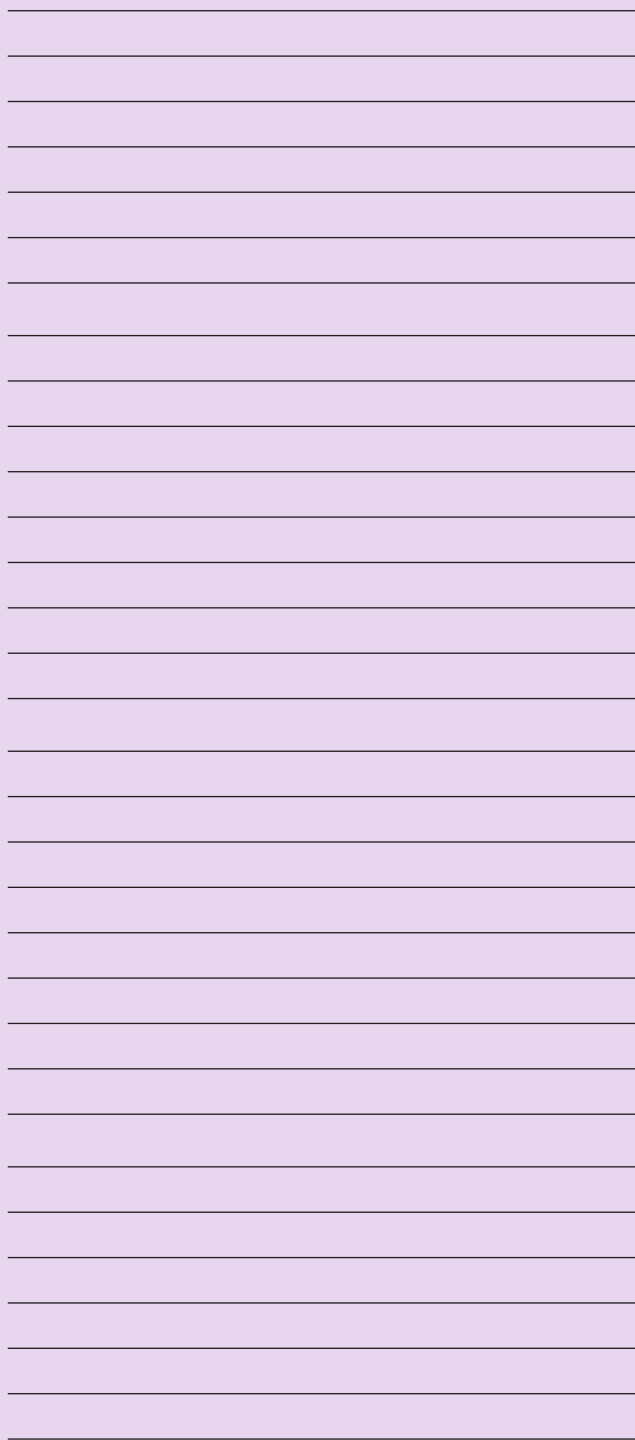
European Cultural Foundation is a registered charity



آيه الی وڈانا هناك؟  
Can We Rule It Out?

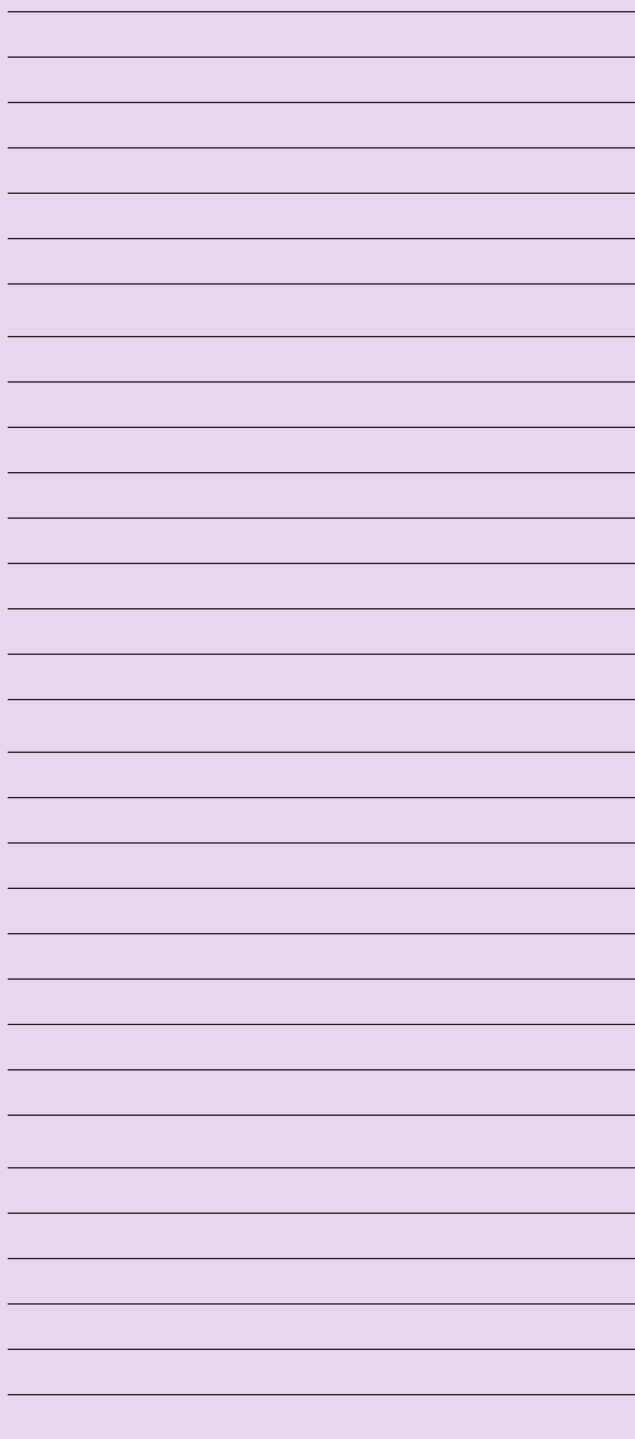


آيه الی وڈانا هناك؟  
Can We Rule It Out?



آيه الی وڈانا هناك؟  
Can We Rule It Out?





آيه الی وڏا هئا ڪي؟  
Can We Rule It Out?

مفردات  
Mophradat

# إيه الي ودّانا هناك؟

أفكار جماعية نحو إزالة العنف  
الجنسي من المساحات الفنية



# المحتويات

ص. ٤	<u>نعلم أنَّ الأمور قابلة للتغيير</u> كريم قَطان ومي أبو الذهب
ص. ٦	<u>خطوات نحو تعطيل المساحات</u> سلمي الطرزي ونايرة أنطون
ص. ١٨	<u>نقاط للنقاش</u> أدم حاج يحيى وكريم قَطان ومي أبو الذهب ومارني سلايتر ونايرة أنطون
ص. ٥١	<u>أفكار عن العدالة العقابية</u> أحمد مدحت وسلمي الطرزي ومارينا سمير ونانا أبو السعود
ص. ٦٣	<u>صياغات «مفردات»</u>
ص. ٦٩	<u>عن المساهمات والمساهمين</u>
ص. ٧٠	<u>عن «تعطيل المساحات»</u>

# نعلم أن الأمور قابلة للتغيير

ندعو القارئ والقرّاء والزميلات والزملاء والمنظمات النظيرة، من خلال هذه المجموعة من النصوص والتأملات والأسئلة والوثائق، إلى الانخراط في مناقشات صعبة ومشحونة في كثير من الأحيان حول الاعتداء الجنسي في المساحات الفنية. لا نريد لهذه المحادثات أن تبدأ من الصفر مرة بعد أخرى، متجاهلة ما سبقها من أعمال عديدة حول الاعتداء الجنسي. فهناك الكثير من النشاط والبحث والإبداعات التي تتناول هذا الموضوع، إن وُجدت الإرادة للعثور عليها. هدف هذا المنشور هو أن يكون بمثابة خارطة طريق للعمل الذي أنجز، وذلك الذي لم يُنجز بعد، وعليه أن يُنجز.

تعمل مفردات على هذه المسائل منذ فترة، خاضتها في البداية كأمر مفروغ منه نظرًا إلى كونها منظمة تركز في القيم النسوية، وب نشاط أكبر منذ أوائل عام ٢٠٢١ عند إطلاقها برنامج «تعطيل المساحات». تنخرط عدة ناشطات ونشطاء ومنظمات ومجتمعات أخرى في مثل هذا العمل منذ وقت طويل، ومع ذلك، حين يُكشف عن حوادث الاعتداء الجنسي علنًا في عالم الفن كثيرًا ما تكون الردود متفاجئة مُرتاعة. نحن نرحّب بالتعبير عن الحزن والالتزام بتصديق الناجيات والناجين، والوقوف معهم والقيام بعمل أفضل، لكن غالبًا ما يبنى ذلك على الفرضية بأن الاعتداء الجنسي يحدث في فراغ، كما لو أنه لم يُذكر أو يحدث من قبل، كما لو أننا لا نتقاسم جميعنا المسؤولية. ماذا يعني أن تقف منظمة مع شخص ما؟ ماذا يعني أن تقوم بعمل أفضل؟ نحن نجد هذه الكلمات مجردة للغاية، ما يقلل من قدرتها على إحداث التغيير، ونفصل ترسيخ عملنا في مصطلحات أكثر واقعية وقابلة للتنفيذ.

وبالمثل، نتجّب في ما يلي مناقشة عبارات مثل «ثقافة الإقصاء»، المستخدمة كرسائل مبطنّة من قبل اليمين السياسي، ولا تخدم أي غرض سوى إضعاف التطلعات التقدمية، لكننا نعتقد أنه من المهم تناولها بالإيجاز هنا. نعرف تداعيات قطع العلاقات مع المعتدين والمعتديات من كتب، ولا بهجة في ذلك: إنها خسارة مالية وفكرية وعاطفية وفنية للجميع. نعلم أيضًا أنه غالبًا ما يتم الترحيب بهم من جديد في دوائرهم المهنية السابقة بمجرد مرور بعض الوقت، من دون أي مساءلة أو أي شكل من أشكال العدالة.

تهدف عبارات مثل «ثقافة الإقصاء» أيضًا إلى رسم صورة مشوّهة عن المجموعات التقدمية تبينها كتلاً متجانسة، سريعة الاستجابة وبطيئة التفكير، منغلقة الأفق، مدفوعة بالمنشورات المسعورة في شبكات التواصل الاجتماعي والرغبة في المعاقبة. لكن اختلفت المشاركات والمشاركون في

كتابة وبحث هذا المشروع وهذا المنشور بعضهم مع بعض في عدة موضوعات. وأجريت مناقشات عدة ضمن عمل «تعطيل المساحات»، وكانت محتدمة ومتشابكة ومربكة ومحبطة ومسدودة الأفق في بعض الأحيان، لكنها كانت مثمرة برمتها. ورَكَزَت كُلُّها على الحد من الضرر والعدالة التحويلية، وبحثت عن حلول إيجابية وقابلة للتطبيق، كانت معطاءة ومثمرة. وفي الواقع، كانت النقيض التام لما تدَّعي عبارة «ثقافة الإقصاء» وصفه.

هذا المنشور ناقص، كما ينبغي له أن يكون؛ فهو يثير التساؤلات وتتوَجَّب مساءلته. و«مفردات» ذاتها لم تزد بعد بشكلٍ مريضٍ على جميع الأسئلة المطروحة في نص «نقاط للنقاش» المنشور هنا، ولا تدَّعي طرح حلٍّ شاملٍ لجميع المسائل. لكن، وبناءً على المعرفة التي اكتسبناها من مجتمعاتنا على مرَّ السنين، فإننا نعرف ماهيَّة الأسئلة التي يجب طرحها، وما هي المحادثات التي يجب خوضها خارجيًا وداخليًا. هذا الكتاب ما هو إلا مساهمة واحدة في هذه المناقشات التي نأمل أن تكون وافرة.

كريم قَطَّان ومي أبو الدَّهَب

# خطوات نحو تعطيل المساحات

مقال بقلم نايبة أنطون وسلمى الطرزي، بناءً على محادثة مع آدم حاج يحيى وحبوبة عفت ومارني سلايتر ومي أبو الذهب.

يعمل برنامج «تعطيل المساحات» على إيجاد شبلٍ للتعامل مع الاعتداءات الجنسية في المؤسسات الفنية والثقافية. يأتي هذا النص ضمن نتائج مرحلة البرنامج الأولى، التي أطلقتها «مفردات» في ربيع عام ٢٠٢١، ويسرد سيرة العمل ويجمع أفكار المشاركين-ين الأساسيات-ين في البرنامج. يشير اسم البرنامج، أي «تعطيل المساحات»، إلى النهج المتبع خلال هذه المرحلة. لم يكتف فريق العمل بالتفكير في العنف الجنسي وغيره من أشكال استغلال السلطة وأسلوب مواجهته فور حدوثه. فحسب؛ بل تباحث أيضًا في تمكين المساحات ذاتها لهذه السلوكيات. لذلك، يبحث البرنامج في مسارئين فكريين متوازيين: التفكير في تعطيل المساحات («ما قبل») والتفكير في ما يجب فعله بعد وقوع اعتداء جنسي («ما بعد»). يهدف البرنامج في سعيه إلى تعطيل المساحات إلى النظر في ما يجعل المساحات أكثر أو أقل أمانًا، حيث اتفقت مجموعة العمل على أنه لا توجد مساحة آمنة تمامًا، أي خالية من مصادر المواجهة وعدم الراحة، ولا ينبغي للمساحات أن تكون كذلك على أي حال. وهذه نقطة مهمة، لأن مجرد الاعتراف بحضور المواجهات وعدم الراحة الدائم يلزمنا بالتفكير بأساليب التعامل معها. علاوةً على ذلك، جعل المساحات الآمنة هدفنا الأول قد يؤدي إلى خلق مساحاتٍ معقمة تحجم عن المخاطرة.

ومن هناك، توسع نطاق البرنامج إلى ما هو أبعد من الاعتداء والعنف الجنسي ليشمل التفكير في الثقافة أو المنهجيات التي تعتمدها المنظمات -ومنظمة «مفردات» على وجه التحديد- لكن كذلك في ما يفيد منظمات الفنون والثقافة الأخرى. بالتالي، لا يقتصر الأمر على شبل الحد من الاعتداءات الجنسية فحسب، بل يتناول أيضًا علاقات العمل عامة: كيف نريد أن نعمل وأن نكون معًا في مواقف آمنة (أكثر).

بعد أن راكم البرنامج عدة خطوات مرّ بها، تم التوصل إلى عدة نصوص مرفقة أدناه: «نقاط للنقاش»، وهو بروتوكول متحوّر يخاطب المنظمات والمؤسسات ومجموعات العمل ويتناول طرق التيقّظ للاعتداء الجنسي وإبعاده؛ وتوصيات داخلية ملائمة لبرامج «مفردات»؛ ومسودة ميثاق مجتمعي مخصّص لمساحة وفعاليات «مفردات». ويخوض الجزء السردى من هذا النص في الخطوات المؤدية إلى كتابة هذه الوثائق. بطبيعة الحال، واجهت المجموعة عدة تحديات ومعضلات خلال العمل، تعلّق الكثير منها بالملل نحو صلاية الفكر والتصريحات الواسعة والشاملة. نتناول هذه المسائل في ما يلي، ثم نختم الحديث بالتفكير في دور المنظمات في التعامل مع اتهامات الاعتداء الجنسي في مجتمعاتها.



## سيرورة العمل

خلال حلقة تأملٍ جماعي أُجريت في حزيران/يونيو ٢٠٢٢، أي بعد انتهاء المرحلة الأولى من «تعطيل المساحات»، قالت حبيبة، إحدى المبادرات في البرنامج: «عندما أفكر في طريقة تصور البرنامج، يبدو لي أننا واجهنا سؤالين منذ البداية: عندما يتم إبلاغ منظمة بتعريض شخص لفعلٍ عنيف، فما الذي يتوجب عليها فعله في ما يتعلق بالمساءلة أو المحاسبة أو المسؤولية؟ وكيف يمكن للمؤسسة تعطيل المساحات المشتركة بين فريقها والمتعاونات-ين معها؟».

لكن أسلوب التطرق إلى هذين السؤالين كان أقل وضوحاً. سرعان ما أدرك فريق «مفردات» والمتعاونات-ون معها في البرنامج أنه إذا كان أحد أهداف أنشطة «مفردات» الرغبة في تعميم الذكريات الجماعية، فيجب التعامل مع هذه الأسئلة بصورة جماعية كذلك. جمعت مفردات على مرّ السنين شبكة هائلة من المساهمات-ين والمستفيدات-ين والمتعاونات-ين والشريكات والشركاء من مختلف أنحاء العالم العربي. تشكّل هذه الشبكة جزءاً كبيراً من المجتمع الذي تسعى إلى بناءه والانخراط فيه. بناءً على التوزيع الديموغرافي لشبكة «مفردات»، قررنا دعوة نساء يمارسن الفنون من دوائر «مفردات» الأوسع إلى واحدة من أربع ورشات عبر الإنترنت وفق المناطق الجغرافية المختلفة: مصر ولبنان والأردن/فلسطين وتونس/المغرب. كان الهدف الاستماع إلى النساء بشأن تجاربهنّ المعيشية في المساحات الفنية المشتركة، وذلك للتعرف على الخطوات الفعّالة بناءً على فهمهنّ لطريقة عمل هذه المساحات. دُعيت موجّهتان محليتان منخرطتان في المشاهد الفنية والثقافية في مجتمعاتهن المحلية مع خبرة واضحة في العمل التسوي إلى توجيه النقاش في كل ورشات العمل، وأُتفق على عدم مشاركة فريق «مفردات» في الورشات لتجنّب تأثيره في صراحة المشاركات وانفتاحهنّ.

كانت عملية اختيار المشاركات معقّدة. بعد مناقشات مطوّلة، خلصنا إلى أن اقتصار المشاركة على الفنانات اللاتي يعتبرن أنفسهن نساءً فقط هو الحل الوسط الأكثر حذرًا متاحًا. لم يكن القرار مبنياً على الاعتقاد بأن الاعتداء الجنسي يتركّب فقط من قبل الرجال ضد النساء، بل استند إلى الحقيقة الإحصائية التي مفادها أنه في عالم يهيمن عليه النظام

١. اقتصر ذلك على نساء تعاملت «مفردات» معهن، وهي ليست شريحة تمثيلية للنساء في مجال الفنون، لأن عملية الاختيار الأخيرة ستتطلب مهارات وعمليات تتجاوز مهمة ومعرفة «مفردات».

الأبوي فإن النساء هنّ أكبر مجموعة عرضةً للوقوع ضحيةً للاعتداءات الجنسية، وهو ما يحدث في كثيرٍ من الأحيان على أيدي الرجال. في هذا السياق، يمكن أن تساعد دعوة النساء وحدهن على خلق بيئة آمنة (أكثر) لهنّ للتعبير عن أنفسهن ومشاركة المعلومات الحساسة، مع تقليل احتمال مواجهتهن لمعتدين. وفي حين أن الأقليات المهمشة الأخرى معرّضة بنفس القدر أو أكثر للاعتداء الجنسي ولديها إمكانيات أضيق للتعبير عن نفسها في عالم يهيمن عليه النظام الأبوي المغاير، فمن المفارقة أن هذا الضعف ذاته يعني أن إرسال الدعوات إلى أفراد هذه الفئات يمكن أن يشكّل خطرًا أمنيًا خطيرًا بالنسبة إليهم. بدأ أن مجموعة «النساء فقط» هي المجموعة «الأكثر أمانًا» التي يمكن دعوتها دون تعريض سلامة أعضائها والعملية برمّتها للخطر.

بناءً على هذا القرار، أرسلت الدعوات إلى جميع الفئات اللاتي يعتبرن أنفسهن نساءً،<sup>٢</sup> وشاركن في أحد أشكال التعاون مع «مفردات» خلال السنوات الخمس السابقة. لتجنّب الوهم بأن النساء غير قادرات على الاعتداء الجنسي على نساء أخريات، شمل تصميم ورشات العمل قناة اتصال خاصة مع الموجهّات، حيث فُتح مجال التعبير عن المخاوف أو الشعور بعدم ارتياح بشأن مشاركة شخصه أخرى حاضرة في الورشة. قدّمنا أيضًا خيار المشاركة مجهولة الهوية ليساعد المشاركات اللاتي لا يشعرن بالراحة على الكشف عن هوياتهن في أثناء الحديث عن الحوادث الحساسة للعنف الجنسي والاعتداء الجنسي. وضمت كل ورشة عمل ما بين عشر وعشرين مشاركة، تم اختيارهن على أساس أسبقية التسجيل.

دُعيت المشاركات إلى التفكير، بناءً على تجاربهنّ الخاصة، في طرق استجابة المنظمات الفنية والثقافية المرغوبة في الحالات التالية: التدخل الفوري في حالة وقوع حادث؛ والتدخل الهيكلي لموازنة ديناميكيات القوة؛ والتدابير الوقائية التي يجب اتخاذها لجعل الأماكن آمنة (أكثر).

بعد عقد الورشات الأربع، أعدت الموجهّات تقارير سردية شاملة تعرض تعليقات وأسئلة ومخاوف وتوصيات المشاركات.

ثم دعونا فرقة عمل تألفت من أربعة أشخاص تستخدم هذه التقارير الأربعة كمرجع لكتابة بروتوكول ضد الاعتداء الجنسي في المساحات

٢. وفقًا للجندر المختار في نماذج تقديم الطلبات.

الفنية والثقافية. تمثل فرقة العمل هذه مجموعة متنوعة من حيث الجنس والجنسانية، وكذلك المناطق الجغرافية. إضافةً إلى ذلك، نطمنا لقاءات تجمع الفرقة مع عدة مجموعات فنية وجهات ثقافية تعاملت مع حوادث الاعتداء الجنسي واتخذت خطوات لوضع سياسات لمواجهة هذه القضايا. سرعان ما اتضح أن هذا التحدي يفوق توقعاتنا جميعنا. من ناحية، وفدت المشاركات-ون الأربع من خلفيات مختلفة للغاية ولديهن أساليب مختلفة جداً، ولم يسهل انعقاد الاجتماعات عن بُعد -بسبب الوباء والقيود المفروضة على السفر- من العمل. من ناحية أخرى، بينما كانت مهمتنا كتابة مسودة بروتوكول لتناقشها، وربما لتستخدمها، منظمات الفنون والثقافة، كان لدى الجميع، بما في ذلك «مفردات»، تصورات مختلفة عن طبيعة منظمات الفنون والثقافة، وعن هيكليتها، وطريقة عملها، وما هي مسؤولياتها، وهذا ينطبق أيضاً على التصورات عن دور البروتوكول المطروح.

خلال سيرة العمل، باتت «مفردات» على يقين بأن منظمات الفنون والثقافة لا يمكنها أن تكون -ولا ينبغي لها السعي إلى أن تكون- هيئات تحقيق، رغم أنه لم يتضح بعد ما هو النهج الأنسب لعملها. وسط هذه البلبلة المثمرة، لم تكن أهداف وطموحات «مفردات» للبروتوكول واضحة منذ البداية، لا لنفسها ولا للمتعاونات-ين معها، كما اعتقدت أولاً. ونتيجة لذلك، اعتمدت المسودة الأولى بشكل كبير على المنهجيات التقليدية كمرجع، بدلاً من تمثيل المحتوى المركب للتقارير الصادرة عن ورشة العمل أو تلخيص خصوصية مجتمع الفن والثقافة. وأدت جهود التكيف مع الوضع إلى بلبلة وإحباط أكبر لجميع المعنيين-ين، وهذا يرجع أيضاً إلى الموعد الأقصى قصير المدى الذي فرضته «مفردات» لأسباب مالية خاصة. شعرنا أن القرار المناسب في هذه المرحلة سيكون إيقاف المشروع مؤقتاً والعودة إلى التفكير في سيرة العمل وما كشفته من مناطق الخلل في التواصل والنقاط العمياء والعبر الجديدة.

تشكل فريق عمل جديد بعد بضعة أشهر ضم بعض المشاركات-ين من الفريق السابق بالإضافة إلى أعضاء جدد. اتخذت «مفردات» خطوتين مهتمتين لتحسين تجربة العمل للجميع. الأولى كانت دعوة أعضاء الفريق إلى العمل في مقر «مفردات»، حيث تقام عدة أنشطة تعاونية للمؤسسة والعمل مع بعض أعضاء فريقها. وكانت الخطوة الثانية والأكثر أهمية هي إطلاعهم على أنشطة «مفردات» وطرق عملها ومساحتها وتجاربها السابقة، مما مكن توضيح مهامها وأولوياتها وتطلعاتها، وأدى

بالتالي إلى عملية مثمرة أكثر وإلى تطوير واثق تعكس قيم «مفردات» وأعضاء فريق العمل بشكل أفضل.

### مخاطر صلابة الفكر

كان أحد الدروس المهمة التي استخلصناها الحاجة إلى التفكير المستمر والمرونة في التعديل وإعادة التكيف. لخصت مارني -التي شاركت في كتابة البروتوكول- هذا الدرس عندما قالت: «علينا أن نأخذ في الحسبان في هذه العملية إمكانية ارتكاب «مفردات» للأخطاء. وأعتقد أنه كلما كان البروتوكول أكثر صلابة وثنائي التوجه، سيقبل احتمال اعتراف «مفردات» بما يلي: «أخطأنا تمامًا في هذا الموقف، أو تمسكتنا بفكرة معينة قبل اختبارها لكنّ تفكيرنا الآن تغيّر تجاهها».

تم الاتفاق على أهمية رفض صلابة الفكر. وقال آدم -الذي شارك في مجموعتي العمل- إنهمنّ في بداية العملية، أي عندما كان مع المجموعة الأولى، شرعن-وا في كتابة ما وصفه بـ «وثيقة صلبة» تركز على كيفية التعامل مع الاعتداء الجنسي، وكيفية تحديده وما هو السلوك المقبول تجاهه، وما هي الإجراءات التي يجب اتخاذها وما إلى ذلك، في النهاية، كانت هذه المرحلة مهمة للمشروع. كما أشار آدم، «كان من الضروري مراجعة المراجع التقليدية ثم التأمل حتى ندرك أنه لا ينبغي للبروتوكول أن ينشغل بتعريف الاعتداء الجنسي بل بكيفية التعامل بفعالية مع أي حادث عدم راحة أو مضايقة أو إساءة استخدام السلطة في كل مكان وفق خصوصياته. يجب أن ندرك أننا نواجه مشكلة اجتماعية كبيرة جدًا ولا تتعلق فقط بمساحات الفنون والثقافة، ولن تصبح هذه المساحات خالية من الإساءات إذا توصلنا إلى البروتوكول المثالي. وبالتالي، فإن أي بروتوكول سيتعلّق بمدى رغبتنا في التعامل مع هذه المشكلة في ظل قدراتنا والتحديات المتنوعة التي نواجهها».

من الصعب ملاحظة ومقاومة صلابة الفكر، لأن صلابة الفكر تعطينا وهم الأمان والسيطرة في عالم مليء بعدم اليقين. لكن ما الجدوى من وضع قواعد معينة وتوقع قيام مجموعة من الأشخاص بتنفيذها بغض النظر عن الظروف والسياق؟ على حد تعبير مارني، فإن البروتوكول الصلب الذي تكون صياغته قانونية أو الذي يحاكي عمل الشرطة يوهننا بكل جميع المسائل. لكن محاولة إيجاد حلول بديلة، خاصة إذا كنّا لا نريد إعادة إنتاج العنف الشرطة والقانون، يعني الالتزام بعملية أطول وغامضة أكثر.

قد تكمن طريقة تجنب صلابة الفكر في اسم المشروع نفسه. تقترح فكرة تعطيل المساحات نهجاً نشطاً لأساليب التعطيل الهيكلي لسلوكيات أو ثقافات معينة ومنعها من الازدهار. علاوةً على ذلك، يتطلب الأمر فهم المنهجية التي تريد المنظمات اعتمادها في العمل مع مجتمعاتها. على سبيل المثال، كيف نريد العمل معاً في «مفردات»؟ كيف يمكننا أن نجعل التواجد الجماعي في المساحات المشتركة ممتعاً ومريحاً، خاصةً أننا نأتي من خلفيات وسياقات مختلفة ولدينا توجهات مختلفة للاعتداء الجنسي؟

أظهرت هذه التجربة أن أحد التوجهات الرئيسية التي يجب تجنبها هو التفكير ضمن التعريفات التقليدية لدور المؤسسات، التي تعتمد على أفكار قديمة حول الإجراءات الواجبة، التي غالباً لا تأخذ في عين الاعتبار مفاهيم الوكالة أو الخصوصية أو الاستقلالية، إنها تعزز المواقف الأبوية، والتفكير والعمل العمودي أي من أعلى إلى أسفل، والتدابير العقابية غير الفعالة، بل حتى المدفوعة للمجتمع. تتمحور مهمة «مفردات» حول مكان الفن في المجتمع، ما يؤدي إلى طرح أسئلة أوسع عن المساواة والإناحة والتي تتعارض بشكل صارخ مع تلك الأفكار. لذا فإن «مفردات» ليست مبنية وليست مؤهلة للخوض في عمليات مثل التحقيق في الاعتداءات، أقله خارج إطار المنظمة. لذلك، كما قالت مي: «تكمن المسألة الأساسية في طريقة ربط هذين الأمرين: التعامل مع الاتهامات ضمن إطار رؤية «مفردات» وتعديل مهمتها لتتطلب التعامل مع هذه الأسئلة لتطوير نموذج محدد يناسبنا». هذا النهج منطقي أكثر عندما نأخذ بعين الاعتبار مواقف «مفردات» النسوية المحددة بشأن مسائل القوة والتعددية ووضعها المؤسسي الخاص، والذي يجب أن يكون جزءاً من الطريق قدماً.

في اتخاذ التدابير الوقائية للتخلص من السلوكيات المسيئة، يجب تحقيق توازن دقيق للغاية لمحاربة الصلابة، ما مقدار السيطرة التي يمكننا فرضها قبل أن نعيد إنتاج الممارسات الاستبدادية التي نعارضها؟ ما هي المخاطر التي نعتقد أنها ضرورية؟ هناك مسألة استهلاك الكحول في أثناء الأحداث، على سبيل المثال: كيف يمكننا أن ندرك متى تصبح الفيود مفرطة؟ هل نحظر الكحول نهائياً للقضاء على المخاطر؟ هل نسمح باستهلاك الكحول من دون قيود لتجذب تجريد الأشخاص من وكالتهم؟ قد تكمن الإجابة في الوسط، كما تقترح حبيبة. لا يُعتبر استهلاك الكحول أو المواد الأخرى في المساحات الفنية أمراً جوهرياً لأنشطتها، ويمكن بالتالي تقييده، يمكن أن يساعد هذا في تقليل خطر الجموح، وإزالة أي ضغط على من ت-يعاني من إدمان الكحول والمخدرات، دون فرض حظر صارم.

من الجدير بالذكر أنه عند سؤال الفنانات-ين عن تجاربهم في الورشات الأربع، لم تـطلب أيّ منهم فرض قواعد أو قيود، بل عثـرنا-وا عن الحاجة إلى انفتاح التواصل. السؤال إذاً هو كيف يمكن تسهيل التواصل مع المنظمات، وكيف يمكن للأشخاص، بغض النظر عن هوياتهم، الحديث عن أي مضايقة قد تواجههم. أشارت حبيبة إلى أن «تعطيل المساحة يتيح الحوار، مسألة ما يجب فعله عند مواجهة حالات اعتداء هي محادثة نهائية، لكن هذا يعني الرد على واقعة سابقة. في المقابل، يعني الحديث عن تعطيل المساحات محاولة استباق الوقائع. هذا لا يعني استبعاد وقوع الحوادث تمامًا، ولكن إذا حدث شيء ما، فسيمكن الكشف عنه والتعامل معه. هذه مسائل مترابطة، لكنها تتطلب توجهات مختلفة».

### بيانات تصريحية كبيرة

من السهل والمغري القول إننا لا نتسامح أبدًا مع الاعتداءات الجنسية، هذا تصريح كبير، وينطبق الأمر نفسه على القول بأننا لا نتسامح أبدًا مع التمييز على أساس الجنس والعنصرية وهراب المثلية وهراب العابرات والعابرين جنسيًا وما إلى ذلك. أو أننا نركز على الناحيات-ين في توجيهنا إلى الاعتداء الجنسي. قد يكون من السهل الاتفاق على هذه المفاهيم بصورة مجردة، لكن ماذا تعني حقًا؟ التصريح بأننا نتبني موقفًا غير متسامح صارقًا قد يعكس نقصًا في فهم واقع العلاقات الاجتماعية الفعلي.

يمكننا أن نعمل جاهدات لإظهار التزامنا بالقضاء على العنف الجنسي وغيره من ممارسات السلطة المسيئة. قد نشعر بأن التصريح بأشد العبارات بأن سلوكيات معينة غير مقبولة قد يساعد حقًا. أو أننا قد نصدر مثل هذه التصريحات لأنها سائدة في الوقت الحالي، ولم نفكر في القضية بتعمق. قد نحاول إقناع جمهورنا والأطراف المعنية بأننا نأخذ الأمور على محمل الجد. قد نكون نحاول إقناع أنفسنا. لكن مهما كانت الدوافع، والدوافع دائمًا معقّدة بطبيعتها، تميل البيانات التصريحية الكبيرة عن القيم إلى أن تكون أدائية، قد تحسّن شعور المنظمات حيال نفسها، لكنها لا تساعد على التفكير في قدرتها على الإنجاز. قد تؤدي الرغبة في الإثبات لغيرنا ولأنفسنا مدى «تقدّمنا» إلى ارتباطنا بالبيانات والتصريحات بدلًا من العمل الجاد لمواجهة مشكلة الاعتداء الجنسي، وإلى إصدار البروتوكولات والبيانات التي تكون أدائية وغير واقعية. في سياق الاعتداء الجنسي، الأدائية مُضرة وتؤدي إلى البلبلة. إنها تبني منظماتٍ تعد بالكثير -ربما بشكلٍ ساحقٍ- ربما مع أفضل النوايا- لكن على الأرجح أنها لا تتمتع بالقدرة على الوفاء بوعودها. بالنسبة إلى من

ت-يتعرض لاعتداء جنسي في مساحات هذه المنظمات، قد يؤدي ذلك إلى الشعور بالإهمال والخيانة.

عندما نقول إننا نتبني موقف عدم تسامح مطلق ونتخيل أكثر السيناريوهات عنفاً، يمكننا أن نغفل عن التجليات اليومية للقوة التي تساهم في المباني المؤدية إلى الاعتداءات بأشكالها ومستوياتها المتنوعة. ولكن إذا حاولنا بدلاً من ذلك التفكير في أساليب تمكين المساحات للإساءات وطرق تعطيلها، فقد يكون من الأسهل تجنّب فخ الأدائية ومواجهة العمل الجاد المطلوب مثلاً.

يمكن للقيم أن تكون نقطة انطلاق مثمرة لتحديد الأدوات والممارسات وراء البيانات التصريحية. تكمن إحدى أدوات «مفردات» الرئيسية في جعل مساحاتها آمنة قدر الإمكان لجميع المشاركات-ين في التدقيق في خلفية الأشخاص قبل دعوتهم إلى مساحة «مفردات». وهذا يشمل التواصل مع زميلات وزملاء أو شريكات وشركاء موثوق بهم من مجتمعات الفنون المحلية للأشخاص المدعوة من أجل الاستفسار عنهم، ما يتطلب تطوير معرفة نشطة بالمشاهد الفنية المحلية والحفاظ على علاقات مهنية حميمة داخلها. أو بكلمات أخرى، فإنّ هذا يستلزم تبني «مفردات» نهجاً استباقياً في إصدارها الدعوات، لاعتقادها أن عبء تقليل احتمال الأذى يقع على عاتق المنظمة؛ فالرد على الحوادث لا يكفي، لأن ذلك يضع عبء جعل المساحات آمنة (أكثر) على عاتق ضحايا الاعتداء الجنسي.

إذا علمت «مفردات»، خلال عملية التدقيق باتهام شخص بارتكاب اعتداءات جنسية فقد لا تقدّم دعمها لهم. هذا لا يعني أنها تعتقد أو متأكدة من أنهم ارتكبن-وا مثل تلك الأفعال - فإنّ «مفردات» ليست هيئة تحقيقية أو شرطية. كما أنها لا تتخذ موقفاً بشأن ما إذا كان الأشخاص، في حال ثبتت صحة الاتهامات ضدهم، قادرات-ين على التغيّر. أي رفض من هذا القبيل لن يعكس إلا عدم استعداد «مفردات» لتحمل المخاطرة بدعوة أشخاص اتُهم-وا بارتكاب اعتداءات.

من المهم الانتباه لدرجات الأذى في هذه الممارسة. ثمة فرق بين شخص معروف بأنه متحرش أو متطاول، وبين شخص معروف بقيامه بتخدير واغتصاب غيره. مع ذلك، لا يكمن الحل في وضع مقياس خطورة لا يستثني إلا أسوأ الجناة. قد يقاطع شخص ما حديث النساء دائماً، ونادراً ما يسمح لهن بالتحدث في الاجتماعات - في تلك الحال لن يعتبر هذا الشخص ملائماً للانضمام إلى ورشة. كما يقول آدم، «طريقة التوجه إلى

السؤال حول من ندعو إلى المساحات ومع من نعمل هو سؤال أخلاقي عام يتجاوز الأسئلة الأكثر بديهية عن التحرش والإساءة».

للأسف، ثقة أمثلة عدة لحالات خطيرة في معظم البلدان -وهذا لا يقتصر على العالم العربي- لفنانات-ين تسيبن-وا في أضرار جسيمة للناس، وبدلاً من مواجهة المسألة بعد ذلك، استمروا في تلقي فرص جديدة للعمل في هذا المجال؛ على العموم تقتصر إجراءات «مفردات» على التوصل إلى قرار داخلي بعدم العمل مع شخص أو شخصاً ما.

يركّز برنامج «تعطيل المساحات» في «العمل» وليس في «الشخص»، وهو مبني على الإيمان بقدرة الناس على التغيير. قد يبدو قرار عدم العمل مع شخص ما كقرار يتعارض مع هذين العنصرين، لكنه لا يتعلق بمسألة قدرة الناس على التغيير، بل يعود إلى الإيمان، كما قالت حبيبة، بأن «المنظمات الفنية ليست هي المساحات الملائمة لإعادة تأهيل الأشخاص، ما قد يخاطر بسلامة الفنانات-ين الأخريات-ين أو الفريق في هذه العملية». وكما قال آدم، «في مجالات الفنون والثقافة، نخشى دائماً إقصاء الأشخاص لاتهامهم بالتحرش. ولكن في الواقع، يتم إقصاء الأشخاص دائماً -حقيقة أننا نقبل طلبات بعض المتقدمات-ين لأننا نحب فنهم- يعني أن أخريات-ين لا يحصلن-ون على المنحة ويتم إقصاؤهم بحكم الواقع. إن لم أقص أشخاصاً أعرف أنهم متحرشون-ون أو يقطعون النساء باستمرار في الحوارات الجماعية، أعتقد أن ذلك يشكّل خطراً أكبر من إقصائهم. هؤلاء الأشخاص -وخاصة الرجال منهم- يتمتعون بخيارات أخرى». كانت الفكرة أن المنظمات الفنية ليست الأماكن المناسبة لإعادة تأهيل الأشخاص نقطة توتر في مناقشاتنا. من المهم أن نلاحظ هنا أن هذه المنظمات قادرة على توفير مساحة للتفكير المجتمعي وأطر اجتماعية بديلة ومساحات آمنة (أكثر) وما إلى ذلك، التي يمكن أن تدعم التغيير الشخصي والعدالة التحويلية.

تختار «مفردات» تجنّب الصوت التربوي. أو بالأحرى «مفردات» ليست مؤسسة تربوية، على حد قول مي، «في الحديث عن «قواعد السلوك»، بدلاً من القول إننا لا نتسامح مع العنصرية أو التمييز الجنسي وما إلى ذلك، من المنطقي أن نوضح ونقول إن «مفردات» مساحة ترحب بالكويريات-ين والنساء والعابرات والعابرين وغيرهم من الفئات المستضعفة»، والشعور كان بأن من ت-يتبنّى فكراً مماثلاً سوف ت-ينجذب إلى المنظمة، فيما ست-بيتعد المعارضات-ون.



لكن في المقابل، كان هناك شعور أنه بينما يتجنب هذا التوجه مخاطر التصريحات الأخلاقية الشاملة، إلا أنه يفشل في التعبير عما يهدف إلى إيصاله. اقترحت حبيبة أن ربط موقف المنظمة بأهدافها أو أهداف حديث أو شراكة معينة قد يكون مفيداً. وأضاف آدم أن «الاستنتاجات والقرارات التي توصلت إليها «مفردات» على مرّ السنين فيما يتعلق بطريقة عملها واختيارها للشركاء أساسية، ويجب إظهارها بصورة أوضح».

كان هناك إجماع بين العاملات-ين على «تعطيل المساحات» على عدم ضرورة استخدام العبارات الشائعة، التي تُستخدم بإفراط، هي مصطلحات أصبحت معقّمة لدرجة تحوّلها إلى عبارات أدائية ومملة. إنّ الوضوح بشأن المبادئ التي تلتزم بها «مفردات» وتحاول تطبيقها وبشأن الأدوات والممارسات التي توظفها للقيام بذلك أهم بكثير.

### ما هي مهمة المؤسسة؟

تسعى العدالة التحويلية إلى إحداث تغيير مجتمعي من خلال فهم الأسباب الجذرية للعنف والاستجابة له بصورة شاملة، والانخراط في تخفيف الأضرار من دون التسبّب في المزيد من العنف. تتطلّب البروتوكولات التحقيقية أو الشرطية من جهة، والبروتوكولات المتجذرة في العدالة التحويلية من جهة أخرى، قدرات مؤسسية مختلفة. مهما كان البروتوكول جميلاً، فسيصبح غير فعّال وأدائياً إذا لم تتمتع المؤسسة بالقدرة على تنفيذ مبادئه. قد نؤمن بالعدالة التحويلية، لكن هل نتمتع بالقدرة على الالتزام بسيروية عدالة تحويلية، وهل نعدّ هذا جزءاً من مهمتنا؟

يُعتبر الاعتداء الجنسي وإساءة استخدام السلطة قضايا مجتمعية متأصلة؛ ما هي التزامات منظمة مثل «مفردات»؟ أن تكون عاملاً مساهماً في التغيير المجتمعي، أو أن تحاول إنهاء ثقافات الإساءة من خلال بناء مساحات ومجتمعات خالية من الإساءة، تكون خاضعة للمساءلة وشفافة قدر الإمكان؟ أو، كما صاغ آدم السؤال، «هل نريد مواكبة القضايا والمشاكل والتعامل معها والخوض فيها، أم أننا نريد معالجة مسائل أخرى لا تتعلق بتغيير المجتمع؟» قد نميل إلى القول إننا نريد مواكبة المشاكل -وهذا يتناسب بشكل أفضل مع قيمنا- ولكنه قد يكون ببساطة خارج نطاق مهمة أو قدرات المنظمة.

ومع ذلك، نظرًا إلى إيماننا بمبادئ العدالة التحويلية، إلى جانب العجز عن تنفيذ مثل هذه العمليات، فقد نقع في فخ تسليح لغة العدالة التحويلية من قبل بعض الأشخاص (مثلًا، إنهم يشعرون بالأسف، وقد تم إصلاحهم، واعتذروا للمؤسسات والأصدقاء، ولكن ليس لضحاياهم الفعليّات-ين). تعدّ هذه محاولة إصلاح سمعة لا تتطلب أي تأمل ذاتي أو مساءلة. تتزايد مخاطر العمل مع معتديات-ين لم يُعاد تأهيلهم إذا ارتبطت هويتنا المنظمتية بالقيم بدلًا من الممارسات الواضحة والمحددة. مثلما يستلزم البروتوكول الأقل صرامة التواضع والاعتراف بارتكاب الأخطاء، فإن التواضع في ما يتعلق بمحدودية قدرات المنظمة ضروري إن كانت الأخيرة ترغب في أن تكون قوة بناءة. في حال بلغت المؤسسة في ثقتها بمقدرتها على دعم مبادئ العدالة التحويلية فقد ينتهي بها الأمر مخاطرةً بالعمل مع أشخاص كانوا ارتكبوا انتهاكاتٍ فظيعة من دون التأمل فيها، ما يعرّض غيرهم للخطر.

ومن هنا وبطبيعة الحال ستنجز المؤسسات في مختلف الاتجاهات، وسيكون التوصل إلى الإجابات والحلول عملية مستمرة تتطلب التأمل الذاتي والاعتراف بأخطاء وعيوب المؤسسة والغير.



## نقاط للنقاش

بمساهمة كل من آدم حاج يحيى وكريم قطان ومي أبو الذهب ومارني سلايتر ونابرة أنطون

في الصفحات التالية سلسلة أسئلة واقتراحات طرحت في أثناء عملية البحث عن خطوات عملية يمكن لمجموعة اتخاذها لمنع و/أو تخفيف و/أو المساعدة في الرد على حوادث التحرش الجنسي والعنف الجنسي وسوء استغلال السلطة. تتناول النقاط المذكورة هنا مجموعة من الأنشطة والعلاقات التي تسعى إلى أن تكون شاملة لكنها مبنية بصورة ما لتلائم احتياجات «مفردات»: ويشمل عملها طبقاً واسعاً من الظروف التي تتضمن الفريق والمتعاونات والمتعاونين والشريكات والشركاء والمساحة نفسها، وكذلك الاستضافات وتقديم المنح وسيرورات التكليف.

ويُقصد بهذا أن يكون عملاً قيد التطوير وصالحاً للاستخدام لكل من «مفردات» والمنظمات والتجمّعات والمجموعات التي تعمل معها أو تفكر في إدخالها إلى شبكة زمالاتها. قد لا تُترجم بعض هذه النقاط بسهولة في جميع برامج «مفردات» وتجلياتها أو إلى سياقاتٍ أخرى -لخاصية كل ظرف أو مجموعة من العلاقات- وفي الغالب لن يكون نسخ وتكرار مقاربات أخرى ولا المقاربة المبنية على التطبيق الهرمي من الأعلى إلى الأسفل ناجحاً. على نقاط الانطلاق هذه أن تُناقش وتُكيّف وتُضاف إلى أكثر الأشخاص تأثراً بها وأكثرها ارتباطاً بظروف المجموعة الخاصة بها. بكلماتٍ أخرى: نوصي بإشراك فريقك والمجتمعات التي تتعاملين -ل- معها في تصميم بروتوكولك المفضل لحالتك.<sup>١</sup>

١. ينطرق القسم هذا إلى الحوادث خارجية وحسب من الاعتداءات الجنسية، ولا يتناول تلك الحالات التي تتضمن اعتداءات الزملاء على زملائهم في أماكن العمل، وهو موضوع أكثر تركيزاً بحيث تتداخل فيه اعتبارات توظيفية والسياسات الداخلية للمؤسسة.

# المحتويات

٢٠.ص	<u>عن المصطلحات</u>
٢١.ص	<u>أسئلة عامة</u>
٢٤.ص	<u>استضافة الفعاليات والأنشطة</u>
٢٨.ص	<u>قواعد السلوك/ اتفاقات مجتمعية/ قوانين داخلية</u>
٢٩.ص	<u>علاقات إدارية</u>
٣٢.ص	<u>ظروف خاصة بالورشات والتدريبات</u>
٣٤.ص	<u>تدخلات مفيدة</u>
٣٩.ص	<u>التفكير في ديناميكيات القوة ضمن المجموعة</u>
٤١.ص	<u>ما بعد وقوع الحادث</u>
٤٢.ص	<u>التفكير في التدخُّل</u>
٤٤.ص	<u>اتخاذ قرارات خاصة بالتدخُّل</u>
٤٦.ص	<u>التدخُّل</u>

يمكن في لبّ ما يلي الافتراض بأنّ تمكين الاعتداءات الحاصلة ضمن المجموعة يتجلّى عبر اختلالات في تركيبة المجموعة الجندرية ونفوذها و/أو في مساحات العمل والممارسات الفنية والديناميكيات غير الرسمية. في سبيل الاختصار نستخدم هنا كلمة «المجموعات» فنعني بها المنظمات والمؤسسات والتجمُّعات والجماعات الرسمية وغير الرسمية أو أي تجمُّع لأشخاص يعملون ويعملون معًا لفترة من الزمن على مشروعٍ محدّد. ويشير المصطلح «اعتداء جنسي» إلى التحرش الجنسي والعنف الجنسي والاعتراف بأنّ كليهما ينتميان إلى طيف واسع من الأفعال التي تحدث مقاربتها بخصوصيّة ودقّة لفهمها جيّدًا. وأخيرًا، في أثناء عملية البحث التي أوصلتنا إلى النصوص هذه وضح لنا أنه لا يمكن فهم الاعتداء الجنسي بصورة منفصلة عن استغلال السلطة، وأنّ أحدهما سيكون تجسيدًا أو نتيجة مباشرة للآخر. تشير الوثيقة هذه إذن إلى موضوع إساءة استغلال السلطة لكنها لا تتأمّل فيه بصورة شاملة.

## ملاحظاتك

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

كما هو معروف ومثبت إحصائيًا، لا تتمتع النساء والأقليات الجندرية التي تتعرض للاعتداءات الجنسية -سواء في العالم العربي أو غيره- بإمكانية اللجوء إلى العدالة، لذا فسيسعى النص هذا بالأساس إلى اقتراح خطوات احترازية بدل اقتراحات عملية أو إجراءات استقصائية أو عقابية، لبدء سيرورة من التفكير في بروتوكول وقائي وتطويره، سيكون على مؤسستك أو منظمتك أو مجموعتك طرح أسئلة معينة على نفسها؛ وستتناول الأسئلة تعهداتكم وقيمكم الجمعية. سيكون من المجدي الابتداء بمناقشة الأسئلة هذه واتخاذ القرارات التي تتوافق مع قيمكم فيما تخدم احتياجاتكم وطموحاتكم الخاصة.

ينتج الاعتداء الجنسي على أنواعه عن اختلالاتٍ في توازن القوى  
بِالأساس، وتترتب الأفعال المؤذية عادةً على البيئات التي تخلق الظروف  
التي تسمح للأذى بالحصول. ما الذي يمكنكم القيام به معًا من عمل  
ووقائي لمحاولة جعل بيئكم أقل عرضةً لإتاحة التصرفات الاعتدائية؟  
كيف يمكنكم التحاور بصراحة بصورة لا تكرر اختلالات القوى القائمة؟  
قد يساعدك إشراك مستشارين ومستشارات خارجيات-ين في إطلاق  
العملية وتحديد إطار عملٍ للمحادثات الحساسة هذه ومساهمات كل  
شخص وشخصة فيها.

ما الذي يمكن فعله لضمان اتخاذ مجموعتك خطواتٍ جوهريّة -لا استعراضية- لتناول الاعتداءات الجنسية؟ كيف يمكن ضمان التفريق بين الأمرين، وخاصّةً قبل وقوع الحادث نفسه؟ هل تقدّمون -ون وعوّدًا أكبر من إمكاناتكم؟ كيف يمكنكم بناء قدرات بصورة فعّالة تمنع الاعتداءات الجنسية وتعالجها في مؤسستكم وضمن شبكاتكم؟ قد تتضمّن العملية هذه النقاشات العامة والجلسات التدريبية ومجموعات القراءة ومهّمات معينة وما إلى ذلك.

ما هو الدور الذي تلعبه سيرورات التأمل أو مراجعة ما يخضع العنف الجنسي في مخططات مجموعتك وبرامجها. كيف يحصل هذا النوع من التأمل، من ت-يشارك فيه، وكم مرة يعاد النظر فيه؟ نوصي ببرمجته ضمن حواراتكم وملتقياتكم وتقييماتكم المنتظمة.

ما هي التغيرات المادية والبنوية التي ترغبين-ون بتطبيقها في ما يخص الاعتداءات الجنسية واستغلال السلطة، من دون علاقة بمحدوديات مجموعتك؟ نظراً إلى أنّ عددًا كبيرًا من القضايا يشمل مجتمعات وسياقات بأكملها، هل سهِّمكمُن أن تساهم خياراكمُن في إحداث تغيير جمعي أم أنكمُن ستفضّلن-ون منح الأولوية لظروفكمُن الداخلية؟ قد يتعارض أحيانًا الموقفان ويتناقضان.

هل تعرف مجموعتك ما هي قيمكم الجمعية؟ هل دؤنت بصورة تعاونية أو تعققتكم في مناقشتها؟ وهل نشرتمتها في أي مكان آخر؟ نوصي بالانتباه إلى أنّ العمل مع مجموعة أشخاص يبدو أنها تعتمد قيمًا مشتركة لن يكفي لضمان السلامة في مساحاتكم.

كيف قمتم بناول اختلالات القوى الجندرية بصورة فعّالة في مختلف جوانب عملكم؟ لا تقتصر الاختلالات هذه على الإحصاءات أو على أداء الأدوار بل تتضمّن مجموعة مرّبة من العوامل الخاصة بكل بيئة عمل. يساعد تجاهل اختلالات توزيع القوى الجندرية على خلق بيئة مواتية للاعتداءات الجنسية.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on the right side, suggesting it's resting on a surface.



ما هي مفاهيمكم عن العدالة التي يعكسها توجهكم للاعتداءات الجنسية؟ هل تنجلي عنها العدالة التحويلية أو التصالحية أو الإجرائية أو الانتقامية مثلاً، أم أنها مزيج من الأساليب هذه جميعها؟ هل تتضمن صلاحيات مجموعتكم بأهدافها ودورها اعتماداً شكلٍ معيّن من العدالة في وضع معطى ما؟

كيف تفضّل مجموعتك خلق مساحات آمنة (أكثر) وتهتم في نفس الوقت بعدم تحويلها إلى منظمة تتفادى المخاطر جميعها؟ ما هي المخاطر التي يهّمك صيانتها؟ قد تتعلّق المخاطر بالبرامج (مثل الحفلات والسفر الجماعي والشراكات الجديدة) أو تتعلّق بالسمعة (مع السلطات أو جهات متعاونة جديدة) أو بتبعات شخصية (ارتباطات أو مواقف عامة) أو غيرها. تُوفّر المساحات الآمنة (أكثر) الحماية لمجموعة أو مجموعات معيّنة، لا للجميع ولايّ كانت-ن، ومن هنا نوصي بتذكّر الأمور هذه، فيساعد في جعل الممارسة هذه واقعيّة ويسهّل الحديث عنها وشرحها.

إلى أي حدّ ستؤدّ مجموعتك تعميم النقاشات هذه، وأي تفاصيل منها ستبقى سرية في ما يخصّ ممارساتكم الفنية و/أو الشكاوى التي قد تتلقاها مجموعتك؟ ما هو توجهكم نحو الخصوصية والمجهرية؟ ما هو التوجه الأكثر ملاءمة لمجموعتك في ما يخصّ الشفافية والمساءلة، مع العلم بعدم وجود معايير ثابتة في أيّ من التوجهين بل تتغيّر مع تغيّر الوضع واختلافه عن الآخر؟ قد تؤدّ مجموعتك التوجه إلى مستشارة- خارجية-ي لتوفير المعلومات عن الأمن الرقمي والافتراضي وإطار العمل القانوني الخاص بأسئلة تهّم سياق مجموعتك.

لتسهيل التجهيز لحدثٍ يسعى إلى خلوّه من الاعتداءات الجنسية،  
نوصي بالتمكّن في الأسئلة أدناه؛ ومن ثَمَّ اعتماد تلك الخاصة  
بمجموعتك، سواء جميعها أو بعضها، ومن ثَمَّ تحديد توجه لكلٍّ منها  
قبل التخطيط للحدث، فسيكون ذلك مفيدًا.

كيف تعكس اللغة التي تستخدمها مجموعتك في الدعوات إلى التعاون  
أو إلى عموم الجمهور موقفك الخاص تجاه الاستضافة؟ هل تسعى  
مجموعتك إلى تحديد جوٍّ معيّن تؤدّي خلقه؟ أسيكون تقييدًا و/أو مرئًا  
و/أو ألم يرحب بالنقد و/أو دقيقًا ومفصّلًا؟ لن تكون هذه أحكامًا يجب  
صنعها إنما قرارات تُتخذ لكلّ طرفٍ خاص وفردٍ. قد يُنظّم مؤتمرٌ  
ما بأدقّ تفاصيله فيما قد يكون ملتقى جماعي أقلّ رسمية وترسمه  
الديناميكيات الشخصية. كيف يمكنك خلق أطرٍ تقلص من احتمالية  
الاعتداءات وتحافظ على ملاءمتها للجو المرغوب في كل طرفٍ وآخر؟

هل لديك مجموعة قوانين داخلية أو مدوّنة قواعد للسلوك أو  
اتفاقية مجتمعية تحدد التوقعات الخاصة بطرق التعامل والتفاعل  
في مساحتك؟ هل هي معروضة للجمهور في مدخل المكان أم تُوفّر  
في بداية النشاط أو الحدث؟ هل عليها أن تكون منشورة في موقعك  
الإلكتروني وصفحات التواصل الاجتماعي الخاصة بمؤسستك وهل  
تُرسل عند إرسال الدعوات عبر الإيميل؟ ونشير إلى أن معظم الظروف  
غير مصمّمة لتفادي الاعتداءات الجنسية بصورة فعّالة، ولذا يُفضّل  
عدم افتراض أن ما تقترحه مجموعتك سيكون بديهيًا للمدعوّات/  
المدعوّين أو جزءًا من تفاهم مشترك. اجعلي-لِ قنوات التواصل  
المستخدمة سهلة الوصول ومتاحة، وذلك للتأكّد من إدراك المشاركات  
والمشاركين لوجودها.

هل من مسؤولية-ل أو فريق متوقعة-ع عند مدخل مساحة الحدث وما هي المسؤوليات التوقعة منهم؟ ما هي المعلومات التي سيوفرها-ونها مسبقاً؟ هل عليهم أن يكتفوا-ونوا أعضاء في مجموعتك أم برفقة أحدهم؟ -أي شخص-ص متعمقة-ق أكثر في إدراكها-ه للسباق الأكبر وتوجه مجموعتك؟

هل من شخصّة -ص- توجّه إليها- الشكاوى في نشاط ما وكيف ست-  
 يتمكّن الحضور من التعرّف إليهم؟ ما هي الأدوات المتوفرة لهم؟  
 تناول حالات الاعتداء، وهل الحضور مدرّك لتوقّرها؟

هل تلقّت -ي المسؤولية-ل عن التواصل في هذا الموضوع وغيرها-  
من أعضاء الفريق المستضيف تدريبًا وافيًا بخصوص تلقي الشكاوى  
وتناولها؟ هل يُراجع هذا التدريب ويُعاد التفكير فيه قبل كل نشاط  
مُفعّالة؟

هل ستصاغ سياسة ما تتناول التقاط الصور ومشاركتها في أثناء  
الفعالية وبعدها، وفي حال وُجدت - هل هي واضحة لفريقك  
والمتعهدات-ين والجمهور؟

هل تنوي مجموعتك تنسيق إحدائيات شرب الكحول و/أو تناول المخدرات؟ لماذا وكيف؟ هل من آلية و/أو شخص/أشخاص ما في موقع النشاط لضمان شرب الكحول و/أو تناول المخدرات بصورة آمنة أو أكثر أمانًا؟

ما هي استراتيجيّة التدخل التي سَنُطبّقُ عندما تـ يعرّض أحدُهمَنَ نفسها-ه للخطر؟ هذا سؤالٌ صعبٌ جدًّا، وغالبًا ما يصعب تقدير هذه الحالات أو التعامل معها. سيفيد إجراء حوارٍ مع مجموعتك في استكشاف شعورها تجاه الموضوع وقدراتها المتوفرة في وضع كهذا وطرق تزويدها بمثورة خارجية.

هل ستؤمّن مساحات هادئة في مكان الحدث في حال احتاجت المشاركات-ون إلى فاصل قصير أو إلى استراحة قصيرة؟ أحياناً تتبدّد التوتّرات عبر اللجوء بكل بساطة إلى مكان آخر يمكن فيه لشخص الاختلاء بنفسها-ه والاستمتاع ببعض الهدوء.

هل فكّرتم بمختلف نقاط الضعف المحتمل وجودها ضمن الحضور ومختلف المخاطر التي قد تواجهه في فعالية كهذه؟ هل سألتهم المشاركات والمشاركين بوضوح عن المخاطر ونقاط الضعف المحتمل مواجهتها لدى دعوتهم أو قبل؟ فمثلاً قد لا تكون الأنشطة التي تحضر فيها سلطات الدولة آمنة لعبارة أو عابر جنسياً وسط بيئة كارهة للعبارات والعابرين جنسياً. كما سيكون من غير المستحسن دعوة ناجية-ناج من اعتداء جنسي للمشاركة في جلسة حوارية قد تتضمن المعتدي نفسه أو حلفاءه/حليفاته، كما لن يكون مفضلاً تضمين شخصية-ص في وضع قانوني هشّ في مظاهرة جماهيرية، وما إلى ذلك.

هل تتفق مجموعتك والمنظمات الشريكة على كيفية التعامل مع حوادث فيها مخاطر و/أو تحرشات؟ هل وافقت على توزيع أدوار ومسؤوليات واضحة في ما يتعلق بهذا الشأن؟ نوصي بشدة بعقد اجتماع للخوض في الأمور هذه مسبقاً وذلك لأن قيمكم قد لا تتوافق حتى عندما يتعلق الأمر بالشراكات القوية، لأنها قد لا تؤثر في كل جهة متعاونة بنفس الطريقة.

من الأساسي كذلك مناقشة موقف مجموعتك وتوضيحه في ما يخص استدعاء الشرطة أو أيّ سلطات حكومية أخرى. هل سيكون ذلك في غابة الأهمية في بعض الأحيان؟ ما الذي سيحققه حضورها؟ هل سيفاقم من الضرر أم يساعد على تخفيفه؟ هل يخلق حضورها اختلالات معينة، بما في ذلك تجاه المعتدين والمعتديات والضحايا، يجعل التواصل مع الشرطة إشكاليًا؟ كيف ستتناول مجموعتك وضعًا سبق واستدعت فيه ضيفة أو ضيف الشرطة أو سلطات الدولة؟

[illegible]

لا يمكن تثبيت أو تجميد بيانات كهذه بل عليها أن تكون جزءًا من حوارٍ مستمرٍّ مبني على قيم المجموعة ومهمتها ونطاق نشاطها. عليها أن تعتمد مقارنة تحاورية بدل الإشارة إلى السلوك غير المرغوب به أو تحديده وحسب، عليها تشجيع التفاعل مع الناس التي تود المشاركة في النقاش أو تحسين فهمها للدوافع والتبعات المترتبة عليه. وعدا عن ذلك فقد تكون الدوافع والتبعات المناقشة خاصة بزمان أو مكان أو وضعٍ ما لا أكثر. فمثلاً، قد يكون من المهم في بعض السياقات التصريح برفض أي سلوك عنصري، لكن نوع التصريح هذا قد لا يكون ضروريًا ولا مطلوبًا في اجتماع يضم أمهات عزاوات فنانات ومن خلفيات عرقية غير بيضاء.

على قواعد السلوك أن تكون شاسعة الأفق وتصف البيئة التي تأمل المجموعة بأن تميز طابع فعاليتها وتطمح إليها، وعليها أن تفسّر النتائج المرغوبة والمحتملة لجميع المعنيات والمعنيين. لكي تكون القواعد مجدية عليها وصف التركيبات التي يمكن استخدامها للتدخل في حالات إلحاق الأذى بالغير، ومن ثمّ عليها تحديد اسم المسؤولية-ل/ات-ين عن تلقّي الشكاوى وتبعات الأذى التي يمكن إلحاقها بالمعتدية-ي ضمن حدود مسؤولية المجموعة.

تجسّد العلاقات الإدارية ديناميكيات القوة، وهي قادرة على توجيه تفاعلات وسلوك جميع المعنويات والمعنيين. لذا فمن المهم التأكد من أن العقود والدعوات المفتوحة تعكس إدراك المجموعة للمسائل المتعلقة بالاعتداءات الجنسية واستغلال القوة ورغبة المجموعة في تخفيف ديناميكيات القوة.

## العقود

للتشجيع على ثقافة عمل أقل عداوية وإلضفاء التوازن على ظرفي ما نوصي بإدراج قسم يتناول توقعات معقولة من العاملات والعقال في ما يتعلق بأجرهم و باحترام ساعات العمل والتوافر المختلفة، قد يشجعك ذلك ويشجع المتعاونات والمتعاونين معك على تحسين ظروف العمل الأخذة بالتشكّل أو القائمة ضمن مجموعتك.

لتوضيح توقعاتك نوصي بإدراج قيم مجموعتك في اتفاقيتك الموقعة. كما يمكنك الطلب من المتعاونات والمتعاونين معك التوقيع على أنهم لن يسلكوا بما يتناقض مع تلك القيم (من دون الالتزام بتأييدها). من المهم الحفاظ على التمييز الواضح بين الأفكار والأفعال. على سبيل المثال فلن يكون من المطلوب أو الممكن مطالبة المتقدمات والمتقدمين أو الحاصلات والحاصلين على المنحة الموافقة على طرد أفكارهم الكارهة للنساء، لكن يمكنك مطالبتهم بعدم التصرف بطريقة كارهة للنساء في كل ما يتعلق بتفاعلاتهم مع المجموعة المتعاقدة.

لكي تتمكن استمارات تقديم الطلبات من جمع معايير التقييم المهمة وللإشارة إلى موقف المجموعة التي تطلق الدعوة المفتوحة بخصوص المواضيع هذه قد يكون من المفيد:

تفسير السبب وراء طلب المعلومات البيوغرافية ولن ستكون متوفرة.

السؤال عن تجسّد ديناميكيات القوة ضمن سيرورة العمل. مثلاً: ما هي ديناميكيات القوة المرتبطة بمشروعك وكيف تنوين-ي التصرّف بها؟ على الجواب أن يمنحك على الأقل بعض المعلومات عن علاقة المتقدّمة-م بهذه الأسئلة.

شمل الأسئلة التي تتطلّب من المتقدّمات-ين الحديث عن عملهم في الفن والسيرورات المتعلقة بقيم المجموعة، التأكّد من مطالبهم بتوافق عملهم بصورة واضحة مع تلك القيم (بدل مجرد إنجاز المهام أو اجترار المصطلحات من دون تفكير).

### عمليات الاختيار

تضمن لجان الاختيار المختلطة نوعاً من التركيب في عملية اتخاذ القرارات -تتجاوز مظاهر التمثيل الموشّع- والتي تحسّن من جودة العملية.



عليك تحديد كوتة جندرية وجنسانية أو عوامل مهمة أخرى ترتبط بالمهمة المتوقعة لكل لجنة. نوصي أيضًا بأخذ المواقف السياسية الخاصة بأعضاء لجان الاختيار بعين الاعتبار. وسيفيد المتقدمات والمتقدمين إتاحة المعلومات هذه بصراحة في موقع المجموعة، فترحب بالمجتمعات المهتمة وتعلمهم بأننا سنتظر في طلباتهم مثلًا، وكذلك تشير إلى مواضيع معينة تهم المجموعة.

توفير لجان الاختيار ببعض الإرشادات الخاصة بكيفية اتخاذ القرارات في ما يتعلق بالكوتات الخاصة بمتلقي المنح أو كيف تتمكن الأولويات المعطاة من أن تكون بناءة. على سبيل المثال: «ضمن الطلبات المقدمة والمتساوية جدارة، سنعطي الأولوية للمتقدمات والمتقدمين من الرجال متوافقي الجنس» أو «سنعطي الأولوية للطلبات التي تتكافل مع قيم المنظمة أو تلك التي تعي بني وديناميكيات القوى ضمن عالم الفن».

إذا عُبِّرَتْ مجموعتك عن قلق من وجود معتدين-ات جنسيين-يات ضمن المتقدمات-ين، نوصي بتعيين أشخاص للتواصل الدائم من مجتمعات أو مناطق جغرافية معينة تتمكّن مجموعتك من الاعتماد عليها للنظر في الطلبات. يجب عدم الاستخفاف بهذه العملية وعليها أن تشمل فقط الأشخاص اللاتي/الذين تتعامل معهم المجموعة منذ مدة طويلة وتجمعها بهمّن علاقة ثقة وتفاهم متينين - وعلاقة رسمية ترسم معايير واضحة لتفادي الاعتماد على النميمة والنزاعات المحلية أو المشخصة أو الخاصة بمجتمع ما.

هل تُعدّ مجموعتك متيقّظة لتبغات الهرمية -والتي تتجلّى بطرق غير رسمية في غالب الأحيان- والموجودة في هذا النوع من الظروف؟ هل من خطوات معينة يمكن اعتمادها لتقليص الشعور بالهرمية وتقوية الشعور بالزمالة؟ قد يساعد التركيز على إنجازات المشاركات والمشاركين بدل احتياجاتهم على موازنة العلاقات.

هل تـ يدرك قائدة-د المجموعة والمشاركات والمشاركين توجّه مجموعتك الراض لأي نوع من الاعتداء الجنسي والذي لا يتسامح معه؟ يمكنك تقديم الأمر هذا في بداية الورشة عبر أحد أعضاء المجموعة ويمكن توزيع المنشورات لدى تسجيل الناس للورشة وقد يُعَلّق لوح طباشير أو لوح أبيض في الموقع يدرج قوانين المكان الداخلية وما إلى ذلك.

هل بحثتم في خلفية مضيئة-فا الورشة؟ قد يفيد سؤال الأشخاص الذين كانوا تعاملن-وا معها-ه سابقاً و/أو الذين شاركن-/وا في إحدى الورشات التي استضافتها-ها الشخصية-ص هذه-ا لأن حقيقة موقفهم أو سلوكهم تجاه المشاركات-ين في الورشة لن تتوفر في غالب الأحوال إلا عبر الاستقصاءات الشخصية.

هل نظرتَمنَّ في بعض الطرق لتقليص نقاط الضعف الخاصة بهذا  
الوضع، بما في ذلك وقع المكان والزمان المختارين للورشة على نقاط  
الضعف؟

هل درستَمنَّ التوازن الجندري في المجموعة؟

هل ستتشاركن تفاصيل التواصل مع الغير و/أو معلومات شخصية مع  
الغير ضمن المشاركات-ين ومع مستضيفة-ف الورشة؟

هل يمكن توفُّر شخصّة-ص من مجموعتك في الموقع بصورة دائمة ما  
دامت الورشة مستمرة في الانعقاد؟ إن لم تكن الاجتماعات وجهًا إلى وجه  
ضرورية، ما هي الظروف الأمانة التي يمكن تحديدها بصفتها شروطًا  
مسبقة للتأكد من الحفاظ عليها؟ هل تلقَّى الحضور المعلومات عن  
كيفية التشكّي عن أي سلوك غير لائق؟

بما أنّ ظروف الاعتداءات مرّجبة للغاية ولم تُتناول عبر التاريخ، سيفيد تطوير أدوات تساعد في تمييز السلوك العدواني والتعامل معه ضمن مجتمعك. إن تمتعت مجموعتك بالموارد فستجديك مساعدة من يعملون ويعملون معكم على اكتساب هذه الأدوات. مثلاً، عبر توفير ورشة لجميع المشاركات والمشاركين في البرنامج عن علاقات القوة أو عن تنظيم دائرة نقاش مع كل دورة جديدة لتلقيات-ي المنح. عند العمل مع بنّى لتقديم المنح الجماعية، للناس الذين سيعملون-ون معاً كمجموعة، نوصي بتزويد جميع أعضاء المجموعة بالورشات الاختيارية أو الإلزامية عن العنف الجنسي وأنواع أخرى من استغلال السلطة.

## الاجتماعات والتيسير

نوصي دومًا بمحاولة تيسير الاجتماعات والتوسط فيها لإتاحة فرصة للجميع للتكلم فيها، هنا بعض الاقتراحات لفعل ذلك:

هل تخلق مجموعتك ظروفًا متنوعة للمشاركة، مثلًا، عبر إجراء نقاشات مصغرة للمجموعة وتمارين كتابة وما إلى ذلك؟

هل ت-بغى الميستر-ر أن عليهمّ الانتباه للحضور وإذا ما تكلم الجميع أم لا، وفي نفس الوقت تذكّر أنه من العادي لو التزم بعض الأشخاص الصمت والإصغاء، وأن المشاركة ليست إجبارية؟ هل لدى مجموعتك وثيقة تحوي مجموعة أدوات تيسير الفريق وموجهات-ى الورشات؟

[illegible]

هل تكررّس مجموعتك الوقت للتأمل بعد انتهاء الاجتماعات المهمة؟ قد يبدو ذلك مضيعة لوقتٍ محدودٍ وثمينٍ لكنه يفسح المجال للتمعّن في الاستنتاجات وصياغتها والتعلّم ويعزز الطاقم للاستجابة بصورة لائقة في أوضاع صعبة.

هل تتمتع الميثرات والميثرين بالنقطة الكافية للتدخل الآني لو ظهرت ديناميكيات عدائية في اجتماع ما؟ هل ت-تتمتع الميثر-ر بميثر-ر إضافية-ي أو شخصية-أ آخر للدعم؟ قد يعين ذلك كثيرًا على قراءة ما يحصل في الاجتماعات فيما تتطور وعلى الاستجابة أو التدخل في حال ومتي كان ذلك ملائقًا.

ما هي التدريبات التي يمكنك توفيرها لفريقك بمساعدة جهات فاعلة خارجية ومؤهلة؟ مثلاً، هل تلقى فريقك تدريبات على التواصل غير العنيف؟

## القوائم السوداء

بعض النظر عن اسمها الشائك، قد تكون قائمة سوداء داخلية تدرج فيها أسماء المعتدين-يات المعروفين-ات آلية احترازية ضرورية، لكن سيتطلب تطويرها حسابات دقيقة لأنّ وثائق كهذه تكون سهلة الاستغلال. فُكرن-وا في إذا ما رغبتُم بوجود قائمة كهذه، وفي تلك الحال في طريقة اختيار الأسماء التي ستشملها. قد يكون من الجيد العمل عليها مع مجموعات محلية تتعامل مع العنف الجنسي المجنّد.

وقد تشتمل قائمة كهذه على التالي: أسماء متلقّيات-ي المنح اللاتي / الذين مارسن-وا الاعتداءات؛ أسماء المتقدمات-ين اللاتي/الذين وُجّهت ضدّهم اتّهامات بالاعتداء؛ أسماء العاملين والعاملات في الفن الذين / اللاتي يواجهون-ن المقاطعة الجماعية في أعقاب اعتداء جنسي أو أي سلوك عدواني آخر معروف عنهم.

كم من الوقت ستبقى هذه الأسماء في قائمة كهذه؟ هل عليكم إبلاغ الأشخاص المدرّجين-ات في القائمة عن وجودهم فيها لئلا يتقدّموا-ن للفرص والدعوات المفتوحة من الأساس؟ هل عليك مشاركة القائمة هذه مع الجهات الشريكة المعنية؟ كيف تتجاوب مجموعتك مع استفسارات خارجية عن أسماء معيّنة، سواء كانت من جهات متعاونة أم لا؟

### تجهيزات لاستضافة المقيّمات والمقيمين

على الإرشادات الخاصة بالتعايش في مساحتك (قوانين داخلية وقواعد السلوك واتفاقيات المجتمع) أن تُشارك قبل ابتداء الإقامة وتُعرض في جميع المساحات المشتركة. قد تكون هذه خطوة أولى في التحكّم بالتوقّعات والتقليص من سوء التفاهم في ما يتعلق بالسلوك في مساحتك.

نوصي بأخذ الترتيبات المعمارية الخاصة بمساحتك بعين الاعتبار، وبالتأكد مما إذا كانت قد نُظّمت بطريقة تضمن خصوصية وأمان المقيّمات-ين. نوصي بالإشارة بوضوح إلى المساحات بصفتها خاصة أو عامة، والتأكد من أن الاستخدامات المقصودة لكل من المساحات المختلفة تُقلّلت للمعنيات والمعنيين بوضوح. مثلاً، نوصي بالاتفاق على



كما وصفنا أعلاه، نوصي بمحاولة توفير بعض التدريبات تجربها جهة خارجية لكل عضوة وعضو في الفريق بخصوص التعامل مع حوادث الاعتداءات الجنسية ومنع تفاقم الأوضاع العنيفة أو الخطيرة وتيسير المجموعات حيث تطغى ديناميكيات القوة ويُمنع بعض الأشخاص من المشاركة أو التعبير عن أنفسهم. وقد يمنح ذلك الفريق -إلى جانب تزويده بأدوات مفيدة جدًا- الثقة لمحاولة إدارة الحالات المركبة بصورة أفضل.

تطوير بنية ضمن المجموعة، أو بصورة حصرية ضمن الفريق أو مع وجود جهة خارجية، وذلك للتعامل مع حالات تُستغل فيها السلطة من قبل عضوة أو عضو من الفريق. على كل عضوة وعضو من الفريق التمتع بالفرصة المباشرة لتقديم الشكوى عند إحدى المسؤولات أو المسؤولين في المجموعة والاطمئنان إلى أنّ شكاوهم ستُعالج بطريقة جديدة.



## التفكير في ديناميكيات القوة ضمن المجموعة

هل يعمل أحد أعضاء الفريق الدائمين بالتعاون مع العاملات والعاملين لحسابهم؟ الخاص والمقاولات والمقاولين المؤقتات-ين؟ ما هي علاقات القوة بين هذه المجموعات؟ مثلاً، فكري-ر في الحقوق التي يستأهلها كل عامل وعاملة ولماذا وما تتضمنه.

هل من طريقة داخلية تتمكّن فيها عضوات وأعضاء الفريق من تناول الشكاوى ضمن المجموعة؟ ما هي القناة أو القنوات السرية والناجعة المتوفرة لتناول الاعتداءات الجنسية أو أنواع أخرى من استغلال السلطة ضمن المجموعة؟ كيف تتأثر القنوات هذه بالهرميّات؟ وكيف تُدار تأثيرات الهرمية بصورة تتيح الصراحة والمساءلة؟ إن كانت للمجموعة هيئة إدارة أو مجلس أمناء أو عضوات وأعضاء مؤسسات ومؤسسات - قد ت-يتمكّن عضوتان-ان أو أكثر من لعب دور استلام شكاوى الاعتداءات. سيكون عليهم تلقّي التدريب إن لم يتلقّينه من قبل ويجب مشاركة تفاصيلهم مع المجموعة للتواصل. على الفريق أن يتعرّف إلى قيادة المجموعة (أو إلى عضوات وأعضاء المجموعة المسؤولين-ين عن تلقّي الشكاوى)، وذلك للتأكد من شعورهم بالراحة للتحدث معهم مباشرة. في حال وجود مجلس إدارة أو أمناء، قد تُكلّف عضوتان أو ثلاث بهذا الدور، أو قد ينضم بعض الأشخاص إلى مجلس الإدارة أو الأمناء لتلك الغاية.

إيه إلى ودّانا هناك؟  
Can We Rule It Out?



في أعقاب وضع يكون فيه الاعتداء أو الضرر قد سبق وحصل سيكون من المفيد تحضير -بشكل مسبق- ردّ والتجهيز المسبق وبصورة جماعية لاستراتيجية تدخّل. في هذه اللحظة نوصي بعدم إهمال استراتيجية الوقاية الي كئئمن قد جهّزتمّها -ربما عبر التفكير في الأسئلة والاقتراحات أعلاه- لأنها ستبقى ضرورية ومهمة.

ما هي أدوات الدعم التي يمكن للمنظمة توفيرها للناجيات والناجين؟ على أي ردّ أن يصاغ ليتوافق مع مهمة المجموعة وقدراتها. تُعنى منظمات الفنّ بالتفكير النقدي والتغيير الاجتماعي لكنها ليست هيئات تحقيقية ولا سلطات فرض القانون، ولا يقع دورها في تطبيق العدالة خارج إطار فريقها وقوانينها الداخلية. مهما اعتمد مجتمع في ما على المنظمات لفرض بعض النظام في حالة ما -في غياب هيئات مسؤولة أخرى- فلا ينبغي لها تحميل نفسها ما يفوق طاقاتها ومهامها المؤسسية.

عند التخطيط الذي يشاك الأسئلة أعلاه عليك بتوضيح مسؤوليات مجموعتك ومسؤوليات الآخرين والأخريات في كل من الطرف الآني والسياق العام.

هل وقع الحادث ضمن مشروع تنظّمه المجموعة أو مشروع تدعمه المنظمة؟ ستؤثّر علاقة المجموعة بالوضع و/أو الضحية و/أو المعتديّة في مسؤولية ووجوب التدخل أم عدمه.

نوصي بالتأكد من أنكم لا تتزعن-ون عن الغير قدرتهم على العمل والتعبير عن أنفسهم، سواء كنّ/كانوا الضحية أم المعتدي-ة.

وأولاً، وأهم ما في الأمر هو ضمان سلامة الموقع والفريق والمتعاونات والمتعاونين والحضور.

نوصي بالتذكّر أن الشفافية ليست ضرورية في جميع الاحوال وكثّر/كونوا متيقّظات-ين للحدود الرقيقة بين الخصوصية والفضح والمساءلة والرقابة وفرض العقوبات وما إلى ذلك.

نوصي باعتماد مقاربة تركز على الضحية، ما يتضمن تفضيل حقوق الضحية واحتياجاتها ورغباتها في ما يتعلق بالواقعة.

نوصي باتخاذ القرارات عن الفعل المطلوب لتخفيف حدة الوضع بدل اتخاذ خطوات مبنية على محاكمة المعتدي-ة.

نوصي باعتماد سياسة عدم التسامح مع الاعتداءات مطلقًا، بأطيا في متنوعة من التدخّل تكون متناسبة مع النوايا والسياق وخطورة الواقعة. نوصي بمحاولة التركيز على هذه الاعتبارات في عملية اتخاذ قراراتكم بدل التركيز في المعتدي-ة أو مكانتهم في المجموعة والمجتمع أو علاقتكم بهم.

هل فكرت في حدود دور مجموعتك و/أو قدرتها على التدخل؟ هل يمكنك التدخل في حال لم تكن لديك أي سلطة في وضع ما (سواء نتيجة لنقص في التمويل أو الاحترام أو المهارات)؟ وإذا كانت تلك هي الحال فكيف فكرت فيها ولماذا؟

وماذا عن الطاقات الشخصية لكلّ من أفراد المجموعة؟ قد يتضمّن التدخّل تحمّل عبء ثقيل؛ ولا ينبغي له أن يقع كله على أكتاف شخص أو شخص واحد-د.

هل ينبغي للعضوة -و من المجموعة التعامل مع الوضع هذا وحدها- أم أنها -ه ست- يحتاج إلى الدعم؟ نذكر في -ر أن عواقب (جسدية ونفسية واجتماعية وسمعية وما إلى ذلك) معيّنة قد تتربّب على الشخصية -ص التي- الذي ست- يتعامل مع الوضع وت- يتخذ القرارات عند التدخّل.

هل من أي شخص-ص معرّضة-ض لخطر جسدي أو نفسي أو عاطفي مباشر؟ نوصي بالتذكر أنَّ كل هذه العوارض قد لا تكون مرئية، وأنَّ فهم الوضع قد يكون مبنياً على الأقاويل (سواء كانت دقيقة أم لا) أو قد لا تصلك مباشرة. قد يؤدي عدم كونك شاهدة-دًا إلى التردد أو سوء الفهم، ما قد يفاقم من الوضع بصورة غير متعمدة.



ما هي الأفعال التي تقومين -م بها عندما يكون الاعتداء قريبًا منك  
ومرئيًا وداخل مساحة مجموعتك أو منظمتك؟

قد تساعد النقاشات أو أخذ استراحة على تهدئة الوضع و/أو رؤيته من زاوية أخرى.

نوصي بالتفكير في التدخلات الجسدية أو الكلامية (مثلًا، استخدام جسدك أو صوتك أو كليهما لوضع حدّ للوضع) ومن ثمّ سؤال الضحية إذا ما كانت -ن ت- يرغب بمغادرة مكان الحادث أو أي نوع آخر من الدعم.

نوصي بإبلاغ بقية مجموعتك إذا ما كنّ -كانوا واعيات-ين ومتنبّهات-ين لاحتياجات مختلف الجهات (الضحية والشاهدات-دين على الحادث والشخصه-ص التي/الذي تدخلت-ل وما إلى ذلك).

مع المعلومات التي ستوقّرها كلّ منهنّ نوصي بتحديد الخطوات التالية للضحية أو الناجية-ي وأي أشخاص أخريات وآخرين في المكان. قد يشمل الدعم المقدّم للناجية-ي الإقرار بما حدث أو توفير ملجأ جسدي أو التواصل مع العائلة والأصدقاء إن طلب ذلك أو توفير تفاصيل للتواصل مع أجهزة دعم مهنية، بما فيها المساعدات الطبية وما إلى ذلك.



قد يساعدك التحدث مع مصادر موثوقة على فهم السلوك في سياقهِ. لا يعني ذلك تبرير أيّ من الدوافع لكنه قد يساهم في تفصيل الوضع للمساعدة على فهمه وقراءته.

نوصي بتحديد الظروف التي سيكون على مجموعتك التدخل فيها، هل نظمتين أو مؤلّمتين أو تعاونتين على الحدث حيث وقع حادث الاعتداء؟ ما هي علاقتك بالجهات المشاركة؟ هل كان لك دور (مباشر أو غير مباشر) في تمكين الاعتداء؟

إن تضمّن دورك التدخل نوصي بالتفكير في كيفية التدخل بصورة متناسبة مع الفرصة و/أو المشروع الذي تشارك فيه الجهات المعنية. فمثلاً لو كانت-ن الشخصية-ص المحتمل أن ت-يكون معتدية-يأخذة بالتقدم لبرنامج ما معك فنوصي بالنظر إلى ما هي/هو أخذة-ذ بالتقدم إليه، أهو برنامج إقامات أم أنها ستتضمّن العمل مع أشخاص آخرين وأخريات، بما في ذلك من قد يكتّن أو يكون في موقفٍ ضعيفٍ؟

قد يكون من الأنجح -في حال قمت بالتدخل- وأكثر مسؤولية لو حصل التدخل باتباع بروتوكول أو توجّه مقرّر مسبقاً، وكذلك بالالتزام بمدة وفتية محددة لعملية صنع القرار.

قد تتضمن التدخلات سحب الدعم المالي والنظامي من الأفراد والمشاريع عند اقتضاء الأمر، ما قد يقلص من احتمالات تكرار الاعتداءات في حدث تكون مجموعتك منخرطة أو معنية فيه. (مثلًا، إنهاء منحة موجودة أو فسخ عقد العمل معهم).

نوصي بمناقشة سيرورات التدُّخُل مع الزميلات والزملاء والمتعاونات والمتعاونين. على هذا أن يكون جزءًا من تقييمك وعليه المساهمة في تنشيط النقاش والمساعدة في موقعة الدعم المتبادل ومنحه لحيلفائك وحلفائك. نوصي بتفادي التعاون مع الأفراد أو المجموعات التي لا تتشارك همومك لأنها قد تكون آخذة بتمكين السلوك العنيف بصورة مباشرة أو غير مباشرة بتقاعسها.

من المهم إجراء جلسات للتأمل والتفكير ضمن الفريق وتعديل السياسات والممارسات المؤسسية إن اقتضى الأمر، وذلك بعد وقوع أي حادثة وبانتظام في الأوقات العادية. نوصي بالاطمئنان على أعضاء وأعضاء فريقك والمتعاونات والمتعاونين معك بانتظام للتأكد من شعورهم بال دعم.

[illegible]





# أفكار عن العدالة العقابية

جُمِعت في أثناء محادثة بين أحمد مدحت وسلمي الطرزي وميرنا سمير  
ونانا أبو السعود، حُزرتها وعَلَّقت عليها سحر مندور.

## المشاكل التي شايغنيها في المقاربة العقابية

التركيز على الرجل: في معظم التجارب التي شهدتها الحركة النسوية خلال الستين التي فاتوا على الأقل، ما كانتش المقاربة العقابية بتدور حول الضحية، وإنما حول الرجل: إزاي نعاقبه، نلاحقه، أو نلغي حضوره في المساحة العامة. التركيز على الراحل عمل تراتبية للقصاص والشهادات تبغًا لحجم الراحل وشهرته، مش فداحة الحدث، عشان يكون عبرة.

الحث على الحكي: فيه ستات مش قادرة أو مش مختارة تحكي، والاحتفاء بالحكي والبوح يحسسهم بضغط وتخوين، عدد كبير من الستات التي اتعرضت وبتتعرض للانتهاك، بتعيش جحيم مع كل موجة فضح متحرش، عشان الضغط والذنب.

الدليل: الاتجاه العقابي ببسبب إن الاهتمام ينصب على ثنائية قطبية هي: الدليل ودحضه. فتحتكر المساحة قيم مطلقة إشكالية، كأن مفيش حاجة في النص.

المظلومية: الشكل اللي المقاربة العقابية واخداه يحفز على تثبيت المرأة في خانة الضحية أو الضحية فقط (Enabling victimhood). وبالتالي، صارت المظلومية هي صلب الهوية اللي من دونها الحركة بتنهار، بالرغم من استخدام الحركة لمصطلحات ربما تبدو شكلًا إنها بتمكّن المرأة وبتقويها.

سلب الأهلية: التركيز على العقاب كقيمة مطلقة لخدمة القضية ببسبب في أحيان كتير سلب الأهلية الضحية وحققها في تحديد اختياراتها، وبما فيها التصالح أو المسامحة أو عدم الاشتباك.

الأبوية: العدالة العقابية بتعيد صياغة ممارسات سلطوية للدولة الأبوية أو تنماهى معها.

محدودية الأدوات: أدوات التحقيق التقليدية قاصرة وغير مناسبة لهذا النوع من الجرائم.

مساحة المحاسبة: حالة الترافيك على السوشيال ميديا عملت اهتمام شعبي بالعقاب كقيمة. والاحتفاء بالعقاب، أو مركزية العقاب، بتخلي الجموع مبسوطة بالعقاب ومش شايفة ما بعد العقاب. يعني مثلاً، لو المجرم مستعد يتحاسب، يعني لو اعترف بالجرم وعازر يكفر عن الخطأ، مفيش مساحة، أي مساحة، لده.

المسؤولية الجماعية: في التجارب اللي شفناها آخر كام سنة، ماكنش فيها مساحة لمراجعة الحدث ككل، استيعابه، ومن ثم طرح سؤال عن المسؤولية الجماعية في تأمين المساحات الاجتماعية. مع الوقت، مراجعات زي دي ممكن تحاصر الانتهاكات حتى متبقاش ممكنة في المستقبل.

استنساوية العدالة العقابية: هي محصورة بطبقات وشرائح اجتماعية معينة. مش كل الناس متاح لها العدالة العقابية، زي مثلاً لو الضحية كوبرية، أو تنتمي إلى طبقة مهمشة، أو في موقع هش سياسياً أو اجتماعياً.

مدة الصلاحية: القضية بتسقط من الاهتمام مع تحقيق العقاب، ومحدث يفكر في آلية معالجة القضية، وأثرها في الناس، وبيعانوا من إيه بعد العقاب، سواء الضحية نفسها أو الدوائر اللي حوالها أو الدوائر اللي حوالين المتهم اللي بتتاخد برضو في الرجلين.

العنف الرمادي: في أشكال مختلفة من الانتهاكات بتقع في منطقة رمادية مش سهل نعمل لها تعريفات ونحطها في مادة قانون، زي التلاعب بالوعي (gaslighting)، التحكم العاطفي (manipulation)، والأذى العاطفي (emotional abuse).

ديناميات القوة: العدالة العقابية مش بتشوف ديناميات وموازن القوى، وإنما بتتعامل مع جرائم مطلقة ومسؤولية فردية، ودي آلية عمل مستوحاة من شكل الأنظمة السلطوية اللي مش بتسمح بالتنظيم الجماعي.

العدالة العقابية تأديبية مش تأهيلية.

السياق الأوسع: في اللحظة السياسية التي بنمر بيها، السلطة بتعتبر كل حاجة جريمة! عشان كدة، مهم إننا نأخذ مسافة ونراجع الأدوات العقابية المألوفة، لأن الاحتفال بأن في ناس هتتسجن أو تتعدم في ظل المناخ الي احنا فيه هو فعل إشكالي جدًا.

السجون وأوضاعها: مؤيدو العدالة العقابية مش بيظهروا استهجانًا أو انتقادًا لظروف السجن ولا أي اعتبار لحقوق المساجين؛ غياب موقف مركّب من السجن هو إحدى إشكاليات هذا الشكل من العدالة.

الغرامة كبديل عقابي: أشكال العقوبات غير المقيدة للحرية، زي دفع غرامة مثلاً، هي في النهاية مش بتحقق عدالة مطلقة لأن الأغنياء دايمًا هم الي هيقدرُوا يدفعوا، كأن الغرامة بتمنح رخصة للانتهاك للي يقدر يدفع.

الاعتذار: لما المؤسسات بتطرح الاعتذار كأولى درجات العقاب، بتترك أثرًا سلبيًا على تقييم الاعتذار ودوافع المعتذر في تقديم اعتذاره، لأن في أحيان كثيرة، لما بتحصل حملة تشهير، الاعتذار بيكون هدفه وقف الحملة أكثر من كونه مراجعة حقيقية.

إشكالية الفصل التعسفي: لو المتهم بيشغل في مؤسسة، وطلعت شهادة ضده، والمؤسسة قررت تفصله، فده بيطرح سؤالًا مهمًا عن حقوقه كعامل. إحنا كنسويات تقاطعيات بتتعامل مع مراكز القوة والظلم بشكل مترابط، مش بنأخذ حق على حساب حق تاني؛ اعتماد الفصل التعسفي كعقاب لمرتكبي العنف الجنسي يتعارض مع المبادئ النسوية.<sup>١</sup>

التحرّش كـ«كارت»: موقع الضحية هو موقع المفاوضة الوحيد الي النظام الأبوي مديّه للستات. فممکن راجل يكون انتهك ست بشكل غير جنسي، بس هي تستخدم كارت التحرش عشان ده الموقع الوحيد المتاح لها. بالتالي، لما بنركّز بس على العدالة العقابية وموقع الضحية للستات، فاحنا أحيانًا بنساهم في إعادة إنتاج الحلقة المفرغة دي.

١. بصفتنا نسويات تقاطعيات علينا التركيز في تفكيك الرابط بين الإساءة والفصل بصفته نوعًا من أنواع العقاب والتفكير في كل حالة على حدة. وفي نفس الوقت الانتباه للحفاظ على سلامة الجميع بحضور ذلك الشخص أو تلك الشخصية.



(ينصح بمراجعة مقال دينا مكرم عبيد في «مدى مصر» للاستزادة عن هذا الموضوع).<sup>٢</sup>

### إشكاليات ثقافة الإقصاء

الاستسهال: المؤمنون بالعدالة غير العقابية واعمين للتعقيد الواضح الذي ممكن يخلي الستات تحتاج للمنظومة العقابية. لكن المؤمنين بالعدالة العقابية معندهم مش تقبل لفكرة أي شكل تاني من العدالة، ده بيخلق حالة استسهال داخل الدوائر الضيقة المحيطة بالمتهم والضحية، لأنها بتفضل إلغاء الشخص على بذل مجهود في مواجهته.

الحالة الأبدية: لازم يكون فيه بدائل عشان يكون في مساحة للخطي والتعافي للأشخاص وكمات للدواير اللي حوالهم. على سبيل المثال: صاحبنا غلط واعترف وتحمل المسؤولية واعتذر وكفر عن غلظه، هل ينفع نكلمه؟ لو عايزين نبي حركة، محتاجين نلاقي طريقة، لأن أسلوب الإلغاء هو عائق في تشكّل حركة قادرة تحافظ على ناسها وقدرتها. الناس بتتقسم بسببه، على أول موقف إشكالي أو مركّب، ومش هنعرف نراكم ناس وخبرات. كمان، من واجبتنا كنسويات وكحركة نسوية إننا نفكر إزاي ممكن نعيد إدخال الناس اللي غلطوا وكفروا عن خطأهم، مش نلغيهم للأبد.

الإسكات: الناس بتضطر تبذل مجهود مضاعف في محاولة خلق نموذج بديل عن العدالة العقابية، لأنها دايماً بتسكت، وأداة الإسكات الجاهزة لصّد أي محاولة لأشكلة فكرة العقاب هي: «الستات المنتهكات هم اللي عايزين كدة!».

التطهر: ثقافة الإلغاء بقت أداة مش بس ضد المنتهكين، وإنما أيضاً تشمل أي حد ما أعلنش موقفه بشكل مرضي للجموع وباستخدام الآليات اللي الجموع عايزاها، الناس بتلغي بشكل تطهري.

نموذج الدولة: تشترك أغلب التكتلات النسوية، على اختلافاتها، في موقف من الشكل السلطوي والأبوي، اللي أنتج النموذج الدولاتي

<sup>٢</sup> Dina Makram-Ebeid, "Grappling with forms of justice: Combatting sexual violence in civil society," Mada Masr (March 8, 2018), <https://www.madamasr.com/en/2018/03/08/opinion/u/grappling-with-forms-of-justice-combating-sexual-violence-in-civil-society/>

للعدالة، بآلياته الإشكالية الكثيرة، ويعنينا منها هنا افتقاره إلى سياسة إعادة تأهيل. في المقابل، التصورات الحالية الموجودة في المجموعات النسوية تركز على نظام الإلغاء الذي هو بعيد إنتاج الآليات دي.

محدودية التشهير: حملات التشهير قد تكون فعالة فقط في حالة المعتدين الذين لديهم رأس مال اجتماعي يخسروه. في المقابل، استخدام حملات التشهير كآلية وكأداة عقابية يجب أن يقتصر بالوعي لإشكالياتها، وكذلك التفكير في مَن يستعملها ويستسهل استهلاكها.

الإسقاط الشخصي: ساعات، الخطاب مش يفرّق بين موقفنا كنسويات، هويتنا كسُتات، وتجربتنا الشخصية مع الانتهاك. بالتالي، كثير من النقاشات يكون فيها إسقاطات شخصية لغضب شخصي من انتهاك قديم.

إعفاء الذات من المسؤولية: الخطاب العام والكلام الصوابي الذي يقول إنه يَسمح حوالين الست كضحية، وبالتالي ما ينفّس تكلم مش الرجال، بيدنا إحساس إننا كنسويات معفيّات من خوض النقاش وتحمل كامل المسؤولية تجاه آلياتنا ومواقفنا.

### هل شايفين العدالة العقابية ما تنفعش تمامًا أو تنفع في سياقات معينة؟

تعديل القوانين العقابية: مش ممكن استبدال العدالة العقابية حالاً، مش هينفع فجأة نقول: هنلغي العدالة العقابية، لأنها هي اللي بتنظم حياتنا، شئنا أم أبينا. فمهم يكون في ناس بتشتغل على تعديل القوانين العقابية، لكن مش باعتبار القانون في حد ذاته الهدف أو الحل أو هو الوسيلة لتحقيق التغيير المجتمعي، ولكن الشغل على القوانين لتكوين خطاب سائد ونقاش عام يساعدنا على الوصول إلى تغيير مجتمعي أكثر راديكالية.

تفهم الاختلاف: لازم نخلق خطاب متقبل للسياقين، العدالة العقابية والعدالة البديلة، ومتفهم ليه البعض ممكن يفضّلوا اللجوء إلى العدالة العقابية، حتى لو في ناس شايفينها إشكالية. النقاش ده هيتوشع والبديل هيبقى قابل للاعتماد، لّا ينطرح بديل فعلي بشكل عملي، وهيكون فيه محاولات وفشل عشان نقدر نبني نماذج بديلة تشمل سياق جديد، وتكون مرجع بنطوّر عليه.

تمرير المعرفة: تصوّر نموذج بديل للعدالة محتاج تجربة وخلق برتوكولات ونماذج، ومحتاج بحث عشان نعرف لو في تجارب أقدم عليها ناس قبلنا ونجحت. فللازم يكون في طريقة لبناء سياق وتمرير المعرفة اللي تراكمت عبر الزمن، سواء هنا أو في تحت تانية من العالم.

بيئة عمل: مهم إن لما حد يكون متعرّض للعنف، يكون عنده خيارات. وخلق الخيارات بيحتاج شغل من «كوميونيقي»، بيئة حاضنة ومعنية بالموضوع تقترح خيارت بديلة. وده مش هيتحقق في ظل سيادة ثقافة الإلغاء اللي بتعفي الناس من المسؤولية الجماعية لخلق بدائل.

الأشكال البديلة للعدالة هو مجال واسع وممكن يكون فعال جدًا، لو بطلنا نفكر فيها بشكل ممأسس، يعني لو بطلنا نشوف البديل فقط من خلال لجان تحقيق ولوائح داخلية.

مثال عن العدالة البديلة: الفصل المؤقت (من الشغل، جمعية أو حزب، فرقة فنية أو سواه) هو درجة أقل حدة من العدالة العقابية اللي بتلجأ إلى الفصل النهائي. الفرق بين العقاب الإلغائي والعقاب المؤقت هو إن المؤقت بيسمح بمراجعة الذات، إعادة الاندماج، وتفعيل دور المجتمع المعني في التعامل مع الانتهاك.

### **العدالة البديلة والإشكاليات والصعوبات اللي لازم نفكر فيها**

الاتفاق على السردية: أصعب حاجة في الموضوع هو اتفاق أطراف الموقف على سردية تكون مرضية للطرف اللي تعرّض للانتهاك. في أحيان كثيرة، سردية الست الشاكية بيتهم إهمالها أو غصّ الطرف عنها، عشان المنتهك عنده رأي آخر بالموضوع، أو بيقول: ده حصلش. وجود مجتمع حاضن بيقول إن الانتهاك وقع وإن إهمال السردية هو بدوره نوع من الانتهاك، ممكن يساعد على حصول مواجهة ومراجعة.

حالة «المُطلَق»: لازم دايماً نفتكر إن مفيش ضحية مُطلقة ومنتهك مُطلَق. من الممكن إن شخص يمارس انتهاك في موقف معين، لكن ده ميجعلش الانتهاك هو صفته المطلقة وتعريف شخصيته، زي ما -بنفس المنطق- ممكن إن ضحية موقف ما تنتهك ناس تانية في مواقف تانية.

موقف مش تعريف: هناك ميل بين الناس (إن كانوا من ضمن community، المجتمع الحاضن، أو الميسرين) لآ ببشاركوا في أي آلية محاسبة، إنهم يدخلوها بأحكام مطلقة بتتعامل مع المتهم بصفته مجرم «للأبد»، وده بيستفز حالة دفاعية عند المتهم. بينما لو المقاربة بتتكلم عن الموقف كموقف مش كتعريف للشخص ولا حكم عليه للأبد إنه متحرش، فيمكن ده ببسّل للمنتهك يعمل مراجعات وببسهّل إعادة تأقلمه ضمن المجموعات بعد ما يصلح أخطاءه.<sup>٣</sup>

العقاب الوحيد: إحنا معندناش غير عقاب واحد لكل أشكال الانتهاكات ودرجاتها، وده اللي نعرفه. بالتالي، لو ما تحققش العقاب الوحيد لأي سبب من الأسباب، الضحية بتحس بالظلم. إزاي نلاقي حلول ترضي الناجية وتكون متناسبة مع طبيعة الانتهاك، وكمان ما تكونش هي في حد ذاتها شكلاً من أشكال الانتهاك؟

العدالة غير العقابية مش محكمة بإطار زمني (نخلص الموضوع في لجنة خلال أسبوعين)، هي لازم تاخذ وقتها لأنها آلية عمل لازم تكون ملائمة لوضع الطرفين.

الشفافية: الشخص اللي بيقوم بالتيسير أو اللجنة اللي بتتعامل مع الموضوع، من المهم إنهم يكونوش الطرف الوحيد اللي عنده رؤية شاملة للي بيحصل من حيث الخطوات والمعلومات، عشان ده بيخلق توتر عام على مستوى المجتمع المتابع للقضية أو صاحبة الشكوى، أو المتهم بالانتهاك. ومع إن السرية هي شرط معتمد في التعامل مع الكثير من قضايا العنف الجنسي في العالم حتى الساعة، مش ممكن إننا نتجاهل أنها سببت الكثير من المشاكل، وشئت النقاش العام. بعد موافقة الضحية على مشاركة قصتها ومعلومات أخرى، من المهم إن كل الأطراف تكون على قدرٍ واحدٍ من المعرفة على اختلاف مواقعهم ومواقفهم (باستثناء طبعا معلومات حساسة أو خاصة، ما تخصش الموقف أو من الممكن إنها تعرّض حدّ للخطر).

٣. تجدر الإشارة إلى أنّ هذه الاقتراحات قد لا تعني الأشخاص من دون أي سوابق من الاعتداءات الجنسية. في كثير من الحالات تتربّ على الشهادة الواحدة كبريات تلحقها ولذا فلا يمكننا افتراض أن الأمر حادثة واحدة فردية لم تتكرر وأنّ الفضح جعل المعتديّة -ة ر-ندم. إن كانت النسوية تقرأ التحرش والاعتداء الجنسي ضدّ النساء انتهاكات هيكلية فهذا يصدر عادة عن تشييء تاريخي للنساء وتأطيرهنّ كأدوات منعذمة الأهلية. وإن كانت الحالة المطروحة حادثة فردية وغير مكررة لكنها عن عوارض ميسوجينية بنوية فلماذا علينا إذن أن نهتمّ أساساً بإعادة إصلاحات وإعادة تأقليم المعتديّة في المجتمع؟ س.م.

المسؤولية الجماعية: مهم الخبرة تتمرر خلال الآلية، مش بس بعد ما تخلص، مهم الناس في المجتمع الحاضن والمتابع تبقى عارفة إن فيه آلية عمل شغالة، عشان يقدروا يساعدوا ويقوموا بدور في تحمّل المسؤولية الجماعية. مثلاً، لو هحتاج إلى فترة من الزمن تفصل ما بين أطراف القضية بحيث إنهم ما يتقابلوش أو يتقاطعوا في مكان، فمن مسؤولية المجتمع الصغير الي حوالهم إنه يحقق ده (ما نعزمهمش في نفس الأماكن مثلاً، نقسم الوقت بينهم، إلخ).

التطبيع مع فكرة إن فيه آلية مساءلة (accountability processes): بالتالي لما يكون فيه مناقشة مجتمعية (أونلاين أو في الواقع)، متكونش تتعامل مع نفسها على إنها هي في حد ذاتها آلية تحقيق العدالة. لما ده يحصل، تبقى آلية المحاسبة في الاعتداء الجنسي مقتصرة على حملات التشهير (والتشهير المضاد في معظم الأحيان).

إشكالية العفو الفردي: لو الضحية قررت تغفر للمعتدي، إيه هو موقف الجماعة والمجتمع الحاضن؟ وإيه الخيارات المتاحة في التعامل مع المعتدي؟ هل يمتلك المجتمع حق مستقبل الضحية زي حق الدولة (الحق العام) تجاه الي يرتكب جريمة؟ مثلاً، لو كان الطرفين تواجهوا وتراضيا فيما بينهما وبين بعض ووصلوا إلى تصالح بالفعل، فده معناه إن آلية المحاسبة قد تمت بالفعل، وبالتالي إزاي يستمر المجتمع الحاضن في معاقبة المنتهك؟ وهل لازم نتعامل مع كل حالة على حدة، لأن مثلاً فيه ضحية ممكن تسامح، وبالتالي تعفو عن متهم له ضحايا أخريات وقصص انتهاك أخرى، وتتسبب بتسكينتهن أو تشتيت شكواهم.

حق الانسحاب: لو محصلتش مواجهة مع المنتهك عشان الضحية قررت تسكت وتنسحب وتنعزل، تبقى من مسؤولية الجماعة أو المجتمع الحاضن السؤال عن الضحية، وفهم أسباب انعزالها، والتفكير في طريقة تخليها حاسة بأمان وراحة عشان تقدر تختار، مع تقبّل نتيجة خيارها مهما كانت.

ملكية الحدث: كان فيه كلام عن حق التحقيق في الانتهاكات بغض النظر عن رغبة الضحية في ذلك، فيتم التحقيق في إطار المؤسسات مثلاً. مهم نتعمق في النقطة دي الي لها علاقة بملكية الحدث. مفهوم إن تبقى فيه رغبة في خلق مساحة آمنة لتواجد الستات في المؤسسات، بالإضافة للتحقيق في إمكانية وجود ضحايا أخريات فضّلن السكوت قبلها لأي

سبب من الأسباب، ومنها ربما التهديد. مفيش حاجة بديهية هنا، لكن الأكيد إن عندنا مشكلة في فرض مسارات غير اللي اختارتها الضحية. احترام خيار الضحية هو أولوية، ولكن يتزك سؤال معلق: إزاي نبي كيانات، من دون ما نتجاوز حقوق الأفراد؟

### إشكاليات الخطاب السائد عن العنف الجنسي راهتًا، وارتباطه بالعدالة العقابية

المعيار: الخطاب السائد الناهدة هو خطاب يعتمد كمعيار وحيد له العلاقات التقليدية بين راجل وست، أي أنه خطاب heteronormative («المعيارية على أساس المغايرة الجنسية»)، وشايف المسألة خناقة رجالة وستات مش مشكلة بنيوية في ثقافة أبوية بتأثر على الكل.

لو الضحية كويرية: العدالة العقابية مش متاحة تقريبًا غير لو الضحية مش مغايرة جنسيًا، وكمان من طبقة معينة، ولكنها مش متاحة لو الضحية مثلاً كوير أو ترانس، ده طبعا غير الدور اللي بتلعبه الطبقة وملايسات الواقعة في مدى إتاحة شكل العدالة ده.

الإلغاء كإعدام: الإلغاء بالنسبة إلى شخص كويري وإقصاؤه من الدوائر كشكل عقابي هو حكم بالإعدام الرمزي في بلادنا. هنا، الدوائر اللي يقدر الشخص الكويري يتواجد فيها ويكون بدرجة نسبية من الأمان من تنكيل الدولة والمجتمع، هي دوائر ضيقة جدًا جدًا.

التغذية المتبادلة: في رابط ما بين التصور السائد لمظلومية الستات وبين المعيارية على أساس المغايرة الجنسية، وكل واحدة بتعيد إنتاج التانية. الترسيح لواقع الضحية كهوية للستات يغذي heteronormativity<sup>٤</sup>.

الضحية دائمًا: الخطاب ده يتصور إن الستات غير قادرات على الأذى، ويعتبرهن دائمًا ضحايا، حتى لو مارسوا الأذى. وده شيء في قمة الأبوية.<sup>٥</sup>

٤. يجدر الانتباه لأن النساء غالبًا ما تُصورن كذلك ضمن إطار الضحية خارج المجتمعات المغايرة. س.م.  
٥. عادة تُصور النساء ضحايا العنف الجنسي بصفتهم مخدعات وشراميط وغاويات ومبتهلات وما إلى ذلك. لكن ما نناقشه هنا لا ينتمي إلى هذا النوع من التعبير والاتهامات الكاذبة، إنما سلب المرأة من أهليتها ووكالتها عبر عدم اعتبارها إنسانة قادرة على ممارسة الأذى. س.م.







## صياغات «مفردات»

تحتوي الصفحات التالية وثائق كانت «مفردات» طوّرتها في الأشهر الأخيرة لمشاركة ضيوفها والمتعاونات والمتعاونين معها توقعاتها واستراتيجياتها وردودها بخصوص الإساءة والاعتداءات.

نُدْرَج كلها هنا لتحت على مزيدٍ من التأمل وتوفر أدوات مفيدة، لكن لا يُقصد لها أن تُكثّر ولا أن تكون مُلزمة. نُحدّثها باستمرارٍ ونعدّلها وفق طبيعة الحال والظروف ودورنا فيها. فنعرض وثيقتنا الأولى بعنوان «تعايش» على الملأ في مقرّنا في أثينا ونركّز فيه على توجّه «مفردات» إلى الخصوصية ومشاطرة المساحات المشتركة؛ أمّا الثانية فهي رسالة نوجّهها إلى نزلنا في المقرّ لإبلاغهم باهتمامنا بسلامتهم؛ والثالثة نشاركها في بداية ملتقياتنا وذلك على أمل تحديد معالم التفاعل والمشاركة في كل ملتقى.

# مفردات Mophradat

أهلاً وسهلاً في فضاءنا!

يتميز مبنى مفردات بتصميم معماريٍّ مركب، ويوفّر مجموعة متنوعة من المساحات. يشمل مساحاتٍ للاجتماعات، والعمل الخاص، والإقامة، والأنشطة الاجتماعية. وهو أيضاً مركزٌ يلتقي فيه مختلف شركاؤنا وشريكاتنا؛ نطلب من الجميع مراعاة فردية هذه البيئة الديناميكية، وعدم مضايقة الغير. سلامة وراحة الجميع في هذه المساحة على رأس أولوياتنا. يرجى الحرص على تحجّب الأفعال التي قد تعرض أيّ شخصٍ للأذى، سواء في اختيار الألفاظ، أو القرب أو التفاعل الجسدي مع الآخرين، أو استهلاك الكحول، أو التدخين، أو غيرها.

يرجى أيضاً احترام خصوصية وحدود الغير، والحفاظ على سرية المعلومات التي تُشارك ضمن فعاليات المجموعة والمحادثات الشخصية، ما لم يتم إعطاء موافقة صريحة لمشاركتها، وبالمثل، نطلب عدم التقاط الصور من دون موافقة صريحة.

للحفاظ على حميمية مساحتنا، نطلب أيضاً عدم نشر مكاننا عبر وسائل التواصل الاجتماعي أو الإشارة إليه في المنشورات (tag).

المساكن في الطابق الأرضي حيث تقيم الضيفات والضيوف عادةً هي أماكن خاصة؛ يحظر دخول غرف النوم والحمامات من دون موافقة صريحة من ساكناتها وسكانها. يوجد مرحاض منفصل ومتاح للجميع في الطابق الأرضي، يمكن الوصول إليه عبر فناء المبنى.

أوقات الهدوء الرسمية في اليونان هي من الساعة ٣ بعد الظهر حتى ٥:٥٠ مساءً، ومن الساعة ١١ مساءً إلى الساعة ٧ صباحاً (خلال الصيف) ومن الساعة ٣:٣٠ حتى الساعة ٥:٣٠ مساءً، ومن الساعة ١٠ مساءً حتى الساعة ٧:٣٠ صباحاً (خلال الشتاء)، نرجو مراعاتها لتجنّب إزعاج الجيران.

يمكن التوجّه إلينا بكل سؤالٍ أو استفسار.

نتمنى للجميع قضاء أوقاتٍ ممتعة!

# مفردات Mophradat

أهلاً وسهلاً في مفردات!

قد تكونين أو تكون هنا بهدف العمل معنا، أو الإقامة في مساحتنا، أو التعاون مع فريقنا، أو تطوير عملك الخاص، أو لسببٍ آخر، نحن نحاول اعتماد سياسة الحفاظ على ثقافة الرفق والمساءلة في هذه المساحة.

تتصدر أولوياتنا مبادئ الحفاظ على سلامة وراحة الجميع، وتجنّب و/أو الرد على حالات الإساءة، سواء كانت جنسية أو غيرها، إضافةً إلى الحرص على أن يكون اجتماعنا حاضناً ومتممراً، ولهذا الغرض، نطلب اعتبار أمن جميع المشاركين أولوية جماعية راسخة في الشعور بالمسؤولية المشتركة.

نحن ندرك أن العنف (الجنسي أو غيره)، واستغلال السلطة، والسلوك التمييزي يمكن أن يحدث في أي موقفٍ أو سياقٍ، وسنبذل قصارى جهدنا لضمان تفاديه هنا. سيتدخّل فريقنا إذا كانت أفعال أي شخص تتعارض مع هذه الطموحات وروح المشاركة التي نسعى إليها. لذا يُرجى إبلاغنا في حال مواجهة أو مشاهدة أي سلوك عدواني، أو التعرض لتعدّ على راحتك وسلامتك، أو إن كانت تهمّة حادثة إلى أي مساعدة أو معلومات.

إذا كنت أنت أو من حولك بحاجة إلى تدخّل أو دعم، فيرجى التواصل مع XXX - هي/هو عنوانك في فريق «مفردات» للتعامل مع حالات العنف والإساءة والعدوان في المساحة.

تتوافق استراتيجيتنا للتدخل مع مبادئنا التوجيهية والموارد المتاحة لنا، وقد تتضمن إزالة الجهة المعتدية من المساحة، أو طلب تعليق أو إلغاء نشاط ما، أو إجراء حوارٍ موجّه.

نأمل أن تكون تجاربكم هنا ممتعة وأن تساهم في بناء أفكارٍ وصادقاتٍ جديدة.

فريق «مفردات»

# مفردات Mophradat

أهلاً وسهلاً في [إدخال اسم الحدث]

يشرفنا ويسعدنا استضافة هذه الجلسة.

كنهج عام، حاول تنمية ثقافة عطاء ومساءلة. تنصدر أولوياتنا مبادئ الحفاظ على سلامة وراحة الجميع، إضافة إلى الحرص على أن يكون اجتماعنا حاضناً ومتمراً. ونطلب اعتبار أمن جميع المشاركات والمشاركين أولوية جماعية راسخة في الشعور بالمسؤولية المشتركة. لهذا، ولكي نحافظ على الانفتاح والالتزام، ولنحقق مساعيها وأهدافنا المشتركة هنا، فإننا نطلب من الجميع:

الامتناع عن السلوك المتسلط أو التصرفات المهينة والعدوانية، خاصة إذا كانت نابعة من هوية شخص ما، التمييز على أساس الجنس، والميول الجنسي، والنوع الاجتماعي/الجندري، والعرق، والطبقة، والعمر، والمقدرة الجسمية، إضافة إلى نكرة الذكورة وكراهية النساء مرفوض تماماً هنا أو في أي سياقٍ آخر.

التنبيه إلى إذا ما كنت أنت تشاركين -ك في الحديث أكثر من غيرك، بينما تصمت أو تنعزل البقية، نطلب في هذه الحالة إفصاح المجال للاستماع إلى وجهات نظرٍ أخرى.

نحن ندرك أن العنف (الجنسي أو غيره)، واستغلال السلطة، والسلوك التمييزي يمكن أن يحدث في أي موقف أو سياق، وسنبذل قصارى جهدنا لضمان تفاديه هنا. سيتدخل فريقنا إذا تعارضت أفعال أي شخص مع هذه الطموحات وروح المشاركة التي نسعى إليها. إذا كنت أنت أو من حولك بحاجة إلى تدخل أو دعم، فيرجى التواصل مع XXX من فريق «مفردات». تتوافق استراتيجيتنا للتدخل مع مبادئنا التوجيهية والموارد المتاحة لنا، وقد تتضمن إجراء حوارٍ موجّه، أو طلب تعليق أو إلغاء نشاط ما، أو إزالة الجهة المعتدية من المساحة.

نتمنى أن تكون تجاربكم هنا إيجابية، وأن تولّد أفكاراً وصادقاتٍ جديدة.

شكراً!





# عن المساهمات والمساهمين

أدم حاج يحيى (مولود في فلسطين) باحثٌ وناشطٌ يعيش ما بين حيفا وشمال ولاية نيويورك. وتتقاطع أعماله مع الجماليات والسياسة والطرق التي تتداخل فيها الممارسات الفنية والمحاولات الجمعية لتفكيك العنف الاقتصادي والكولونيالي والتسلطوي والجنسي.

حبيبة عفت (مولودة في مصر) كاتبة ومحتررة طباعة من القاهرة ودي جي في بعض الأحيان. عملت في السابق مع «بيروت» و«مدى مصر» و«مفردات»، ضمن منصاتٍ مستقلة أخرى تتناول الممارسات الصحفية أو النسوية أو الكويرية في شمال إفريقيا وجنوب غرب آسيا. تعيش حبيبة حاليًا في بروكلين، حيث تسعى إلى إتمام الماجستير في الفنون الجميلة في الإبداع غير الروائي في جامعة نيويورك.

كريم قطان (مولود في فلسطين) كاتبٌ ومنسّق برامج في «مفردات». حصل على شهادة الدكتوراه في الأدب المقارن، ويكتب باللغتين الفرنسية والإنكليزية. نُشرت نصوصه في «ذا باريس ريفيو» و«مجلة الفانتازيا والخيال العلمي» و«ذا فونامبيوليس» وغيرها. تركّز نصوصه في الخيال التأملي وكتابات غير الخيالية على ثيمات لغويّة وعلى التغريب والاختلالات العصبية والعنف السياسي.

مي أبو الذهب (مولودة في مصر) قيّمة فن تشكيلي ومديرة «مفردات» منذ عام ٢٠١٥. تُعني مشاريعها بثيمة «كيف نعمل» بقدر ما تُعني بـ«ما نفع». عدا عن إعداد المعارض اشتغلت مي في إنتاج الكتب، والاسطوانات بين الفينة والأخرى. تركّز في «مفردات» على استكشاف أشكالٍ غير ذكورية من العمل المشترك وتشتغل على ذلك ضمن عمليات جمعيّة.

مارني سلايتر (مولودة في أوتاروا/نيوزيلندا) فنانة تشكيلية مقيمة في بروكسل. مارني فنانة سولو لكن تعمل كذلك ضمن عدة تعاونات طويلة الأمد. تعلّمت في «مدرسة سانت لوكاس للفن» في أنتويرب حيث تجري كذلك مشروعًا بحثيًا عن أدوات سيروية تستخدم في صناعة الفن الكويري والنسوي.

نايرة أنطون (مولودة في المملكة المتحدة) عملت محرّرة مساهمة في «مدى مصر» لعدة سنوات. وقد تشاورت مع مجموعة من المنظمات العربية الصغيرة للتمنّع في كيفية التفكير في علاقات القوة والديناميكيات الجندرية، وكيفية التعامل مع العنف القائم على الجندر والتمييز.

سلمى الطرزي (مولودة في مصر) صانعة أفلام مقيمة في القاهرة وهي فنانة تشكيلية وكاتبة مقالات. تعمل سلمى منذ عام ٢٠١٨ على مشروع بحثي يتناول تمثيلات الشهوة وتطبيع ثقافة الاغتصاب في السينما المصرية السائدة: «يتمنّع» وهنّ الراغبات»، الذي سيصدر في عام ٢٠٢٣.

# عن «تعطيل المساحات»

«تعطيل المساحات» اسم برنامج انعقد لمدة ثمانية عشر شهراً، أطلقته «مفردات» في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، وشمل عدة خطوات والكثير من المساهمات والمساهمين والمشاركات والمشاركين، وافتتح بسلسلة من الورشات جرت عبر الإنترنت وتناولت الاعتداءات الجنسية في عالم الفن:

الورشة رقم ١، مصر: ٧ أيار/مايو ٢٠٢١، وُجّهتها مارينا سمير ونانا أبو السعود

الورشة رقم ٢، لبنان: ٧ أيار/مايو ٢٠٢١، وُجّهتها لجين جو ونور تركماني

الورشة رقم ٣، الأردن وفلسطين: ٨ أيار/مايو ٢٠٢١، وُجّهتها بكريّة مواصي ومنى بنيامين

الورشة رقم ٤، تونس والمغرب: ٨ أيار/مايو ٢٠٢١، وُجّهتها أنيسة ترودي وعزة شعبيوني.

وكخطوة ثانية، صاغت فرقة عمل تألفت من آدم حاج يحيى وعزة شعبيوني ومايا عمار ونهى الأستاذ، وطوّرت مسودة أولى من بروتوكول في حزيران/يونيو ٢٠٢١ يستند إلى تقارير الميثرات والميثرين وعدة لقاءات مع المجموعات النسوية ونقاشاتهم الجمعية الخاصة.

كما انعقد ملتقى أحيّز في ١١ و١٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢ بمشاركة آدم حاج يحيى وسلمى الطرزي ومارني سلايتر ونايرة أنطون، وذلك إلى جانب عدة أفراد من فريق «مفردات»: كريم قّطان وكريستال خوري ومي أبو الذهب وماري سبانوداكي. وساهم أحمد مدحت ومارينا سمير ونانا أبو السعود بالملاحظات والأفكار المشمولة في المطبوعة هذه للمساعدة على تطوير النقاشات. وفي الأخير فإنّ هذه المطبوعة هي نتاج عدة أشهر من الكتابة والمراجعات.

وُجّهت المشروع حبيبة عفتّ وسلمى الطرزي.



# عن الكتاب

تكليف وتحرير: كريم قظان ومي أبو الذهب  
المساهمات والمساهمون: آدم حاج يحيى وحبيبة عفت وسلمى الطرزي وكريم قظان  
ومي أبو الذهب وماري سلايتر ونابرة أنطون.  
جمعت «أفكار عن العدالة العقابية» بمشاركة وكتابة أحمد مدحت ومارينا سمير ونا  
أبو وسلمى الطرزي، حرّرتها وعلّقت عليها سحر مندور.  
ترجمة النصوص إلى العربية (ما عدا «أفكار عن العدالة العقابية»): شهد عيساوي  
وباسمين حاج.  
تدقيق بالعربية: شرين يونس  
تصميم: لوراين فورتر ونعيمة بن عايد  
طبع هذا الكتيب في الاتحاد الأوروبي.

«همّن» ضمير حيادي اعتمدته «مفردات» لتجنّب تفضيل الضمائر المذكّرة.  
تصدر هذه المطبوعة ضمن مشروع «أفعال مستقبلية» وهو مدعوم جزئياً من وزارة  
الخارجية الألمانية وينجز بالتعاون مع مؤسسة «أليانز» الثقافية.  
ظوّرت بعض خطوات برنامج «تعطيل المساحات» بصفتها جزءاً من مشروع «أصوات  
متميّزة». وقد دعمته جزئياً وزارة الخارجية الألمانية، بينما دُعمت خطوات أخرى من  
قِبل «المؤسسة الثقافية الأوروبية» و«الدعم الدولي للإعلام» وأنتج بالتعاون مع  
مؤسسة «أليانز» الثقافية.

تشكر المحرّرة والمحرّر جميع المساهمات والمساهمين على إخلاصهم وصراحتهم  
وكذلك لكل الفنانات والفنانين المشاركات-ين في المشروع بكلماتهم وتجاربهم.  
نوّد كذلك الإشارة إلى عمل «إنغايجمينت» (بلجيكا) و«وي سي يو» (مصر) ومركز  
«ريزودانس» (مصر) والقوس للتعددية الجنسية والجندرية في المجتمع الفلسطيني  
(فلسطين) و«الأمهات والبنات» (بلجيكا) وحركة «طالعات» (فلسطين) و«تايك مي  
ساموير» (اسكتلندا)، والتي كانت جميعها مصادر مهمة ومفيدة.

تشكر «مفردات» «مؤسسة أندي وارهول للفنون البصرية» ومؤسسة «فوردي»  
و«مؤسسات المجتمع المفتوح» لدعمها المؤسسي.

www.mophradat.org

VI

إليه إلى ودّانا هنا؟ Can We Rule It Out?



Auswärtiges Amt وزارة الخارجية

Allianz  
Kulturstiftung  
... for Europe



European  
Cultural  
Foundation

IMS

